



**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT ANUGERAH ABADI BERSAMA**

Skripsi

Dibuat Oleh:
Andrean Pratama
021118109

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

NOVEMBER 2022



**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANUGERAH
ABADI BERSAMA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., C)

**LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN
PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT ANUGERAH ABADI BERSAMA**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari, Rabu 21 Desember 2022

Andrean Pratama
021118109

Disetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Dewi Atika, SE.,MSi)

Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Edy Sudaryanto, Ak., MM.)

Anggota Komisi Pembimbing
(Dr. Herman, S.E., M.M. CPHCM)



The image shows three handwritten signatures on horizontal lines. The top signature is for Dewi Atika, SE.,MSi. The middle signature is for Dr. Edy Sudaryanto, Ak., MM. The bottom signature is for Dr. Herman, S.E., M.M. CPHCM.

LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Andrean Pratama

NPM : 021118109

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau kutipan dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Desember 2022



Andrean Pratama

021118109

HAK CIPTA

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, 2022 Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonom dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

ANDREAN PRATAMA. 021118109. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama. Dibawah bimbingan : EDY SUDARYANTO dan HERMAN. 2022.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan yang ada pada PT. Anugerah Abadi Bersama, dan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Anugerah Abadi Bersama baik secara parsial dan simultan.

Penelitian ini mengenai kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersam. jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif verifikatif dengan metode *Explanatory survey*. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, responden pada penelitian ini sebanyak 91 orang. Metode analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. dengan menggunakan SPSS 23.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama memiliki pengaruh yang positif, Hasil uji hipotesis dengan uji t nilai koefisien t_{hitung} sebesar $6,730 > t_{tabel}$ sebesar $1,987$ artinya terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, uji t nilai koefisien t_{hitung} sebesar $5,439 > t_{tabel}$ sebesar $1,987$ artinya terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan hasil uji f nilai koefisien t_{hitung} sebesar $79,651 > t_{tabel}$ sebesar 3.10 artinya terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama

Kata kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan

PRAKATA

Puji serta syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, Tuhan yang maha pengasih dan maha penyayang. Tuhan pemilik segala ilmu pengetahuan, yang telah memberikan kekuatan serta kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Sholawat serta salam tidak lupa kita panjatkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat-Nya yang telah membawa seluruh umatnya kepada keindahan akhlak.

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, dengan skripsi yang berjudul “PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANUGERAH ABADI BERSAMA”.

Pada kesempatan ini izinkanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis. Secara khusus penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Paling teristimewa kepada kedua orang tua saya Bapak Darma Setia dan Ibu saya Een Nurhasanah yang senantiasa selalu memberikan doa, kasih sayang serta dukungannya baik moral maupun materil sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini
2. Rektor Universitas Pakuan Bapak Prof. Dr. rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Pakuan sampai saat ini.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak.,MM.,CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak.,MM.,CA Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Doni Wihartika, S.Pi.,M.M Selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Dr. Edy Sudaryanto, Ak., MM Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah memberikan nasihat dan arahan kepada saya dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Dr. Herman, SE.,MM.,CPHCM Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan nasihat dan arahan kepada saya dalam penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha Beserta Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
9. Para Staff dan Karyawan PT. Anugerah Abadi Bersama yang sudah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini
10. Sahabat-sahabat, khususnya untuk Lindha Kuswandini yang selalu memberi support dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.

Bogor, November 2022

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
PRAKATA	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	12
1.1. Latar Belakang Penelitian	12
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	8
1.2.1. Identifikasi Masalah	8
1.2.2. Perumusan Masalah	9
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	9
1.3.1. Maksud Penelitian	9
1.3.2. Tujuan Penelitian	9
1.4. Kegunaan Penelitian	9
1.4.1. Kegunaan Praktis	9
1.4.2. Kegunaan Akademis	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2. Kompensasi	15
2.2.1. Pengertian Kompensasi.....	15
2.2.2. Jenis-Jenis Kompensasi.....	16
2.2.3. Tujuan Pemberian Kompensasi	17
2.2.4. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	20
2.2.5. Indikator Kompensasi	23
2.3. Kepuasan Kerja	23
2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	23
2.3.2. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	24
2.3.3. Ciri-Ciri Kepuasan Kerja	25
2.3.4. Indikator Kepuasan Kerja	25
2.4. Kinerja Karyawan.....	26
2.4.1. Pengertian Kinerja.....	26

2.4.2.	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	26
2.4.3.	Penilaian Kinerja.....	28
2.4.4.	Metode Penilaian Kinerja.....	28
2.4.5.	Indikator Kinerja.....	29
2.5.	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Berpikir.....	29
2.5.1.	Penelitian Sebelumnya.....	29
2.5.2.	Kerangka Berpikir.....	35
2.6.	Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN		38
3.1.	Jenis Penelitian.....	38
3.2.	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	38
3.2.1.	Objek.....	38
3.2.2.	Unit Analisis.....	38
3.2.3.	Lokasi Penelitian.....	38
3.3.	Jenis Data dan Sumber Data Penelitian.....	38
3.3.1.	Jenis Data.....	38
3.3.2.	Sumber Data Penelitian.....	39
3.4.	Operasionalisasi Variabel.....	39
3.5.	Metode Penarikan Sampel.....	41
3.6.	Metode Pengumpulan Data.....	42
3.7.	Uji Instrumen Penelitian.....	43
3.7.1.	Uji Validitas.....	43
3.7.2.	Uji Reliabilitas.....	45
3.8.	Metode Pengolahan/Analisis Data.....	46
3.8.1.	Analisis Deskriptif.....	46
3.8.2.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	47
3.9.	Uji Asumsi Klasik.....	47
3.9.1.	Uji Normalitas.....	47
3.9.2.	Uji Multikolinearitas.....	48
3.9.3.	Uji Heteroskedastisitas.....	48
3.9.4.	Uji Autokorelasi.....	48
3.10.	Uji Hipotesis.....	48
3.10.1.	Uji Signifikan Parsial (uji t).....	49
3.10.2.	Uji Signifikan Simultan (uji f).....	49
3.10.3.	Analisis Koefisien Determinasi.....	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		51
4.1.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	51
4.1.1.	Sejarah dan Perkembangan.....	51
4.1.2.	Visi, Misi, dan Tujuan PT. Anugerah Abadi Bersama.....	51
4.2.	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas.....	52

4.3.	Profil Responden	53
4.4.	Analisis Data	56
4.4.1.	Analisis Deskriptif	56
4.5.	Analisis Regresi Linear Berganda	77
4.6.	Uji Asumsi Klasik	78
4.7.	Uji Multikolinearitas	79
4.8.	Uji Heterokedastisitas.....	79
4.9.	Uji Autokorelasi	80
4.10.	Uji Hipotesis Signifikan Parsial (Uji t)	80
4.11.	Uji Hipotesis Signifikan Simultan (Uji F).....	82
4.12.	Uji Determinasi	82
4.13.	Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian.....	84
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		86
5.1.	Kesimpulan.....	86
5.2.	Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA		88
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		91
LAMPIRAN.....		92

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Peringkat Perusahaan Garmen di Kabupaten Bogor (Gunung Putri)	3
Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan di PT. Anugerah Abadi Bersama 2018-2021.	3
Tabel 1.3 Indikator Penilaian Kinerja Karyawan PT. Anugerah Abadi Bersama	4
Tabel 1.4 pakaian reject pada PT Anugerah Abadi Bersama.....	4
Tabel 1.5 Gaji Karyawan Produksi di PT. Anugerah Abadi Bersama.....	5
Tabel 1.6 Target Persentase Pencapaian Produksi Tahun 2018-2021	6
Tabel 1.7 Absensi Karyawan PT. Anugerah Abadi Bersama	7
Tabel 1.8 Data Turnover Karyawan di PT. Anugerah Abadi Bersama	7
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	29
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	39
Tabel 3.2 Skala Likert.....	43
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Kompensasi.....	44
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	44
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	45
Tabel 3.6 Kriteria penelitian terhadap koefisien α Cronbach	45
Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Kompensasi.....	46
Tabel 3.8 Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	46
Tabel 3.9 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	46
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	56
Tabel 4.5 Jawaban” saya merasa perusahaan telah memberikan gaji sesuai dengan	

pekerjaan saya”	57
Tabel 4.6 Jawaban “Gaji yang diberikan perusahaan tepat waktu”	57
Tabel 4.7 Jawaban “Saya merasa gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku”	58
Tabel 4.8 Jawaban “Saya merasa insentif yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan pekerjaan saya”	58
Tabel 4.9 Jawaban “insentif yang diberikan perusahaan memotivasi saya dalam mencapai tujuan perusahaan”	59
Tabel 4.10 Jawaban “Perusahaan telah memberikan insentif secara adil dan merata kepada seluruh karyawan”	59
Tabel 4.11 Jawaban “Tunjangan yang saya terima sudah sesuai dengan harapan” ..	60
Tabel 4.12 Jawaban “Tunjangan Kesehatan yang diberikan perusahaan sudah memenuhi kebutuhan saya”	60
Tabel 4.13 Jawaban “Perusahaan telah memberikan tunjangan hari raya yang cukup memadai disetiap tahunnya”	61
Tabel 4.14 Jawaban “saya merasa fasilitas yang telah diberikan perusahaan dalam menunjang pekerjaan sudah sangat layak”	61
Tabel 4.15 Jawaban “saya merasa perusahaan telah memenuhi fasilitas penyediaan alat keselamatan untuk saya”	62
Tabel 4.16 Jawaban “saya merasa perusahaan telah memenuhi fasilitas penyediaan alat keselamatan untuk saya”	62
Tabel 4.17 Hasil rata-rata Tanggapan Responden Kompensasi.....	63
Tabel 4.18 Jawaban “saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan perusahaan”	64
Tabel 4.19 Jawaban “saya selalu patuh dan tidak pernah melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan”	64
Tabel 4.20 Jawaban “saya selalu berusaha menaati standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan”	65
Tabel 4.21 Jawaban “saya merasa senang dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan”	66

Tabel 4.22 Jawaban “saya selalu bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan”	66
Tabel 4.23 Jawaban “Dalam bekerja saya merasakan ketulusan yang sangat tinggi pada saat melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan”	67
Tabel 4.24 Jawaban “saya merasakan kepuasan dalam bekerja karena gaji yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan saya”	67
Tabel 4.25 Jawaban “saya berniat bertahan diperusahaan karena telah nyaman dalam bekerja”	68
Tabel 4.26 Jawaban “saya merasakan keinginan untuk selalu hadir dalam bekerja”	68
Tabel 4.27 Hasil rata-rata Tanggapan Responden Kepuasan Kerja.....	69
Tabel 4.28 Jawaban “Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan”	70
Tabel 4.29 Jawaban “karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti untuk menghasilkan hasil produksi yang sesuai dengan standar produksi”	70
Tabel 4.30 Jawaban “Karyawan selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan”	71
Tabel 4.31 Jawaban “Karyawan selalu bersedia dalam meningkatkan produktivitas kerja untuk mencapai target produksi”	71
Tabel 4.32 Jawaban “Karyawan selalu berusaha meningkatkan kemampuan dalam bekerja untuk mencapai target produksi”	72
Tabel 4.33 Jawaban “Karyawan selalu berusaha meningkatkan kemampuan dalam bekerja untuk mencapai target produksi”	72
Tabel 4.34 Jawaban “Karyawan selalu berhasil memenuhi target jumlah produksi yang telah ditetapkan perusahaan”	73
Tabel 4.35 Jawaban “Karyawan selalu berusaha meminimalkan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan”	73
Tabel 4.36 Jawaban “Karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya”	74
Tabel 4.37 Jawaban “Karyawan selalu bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan oleh perusahaan sampai tugas itu selesai”	75

Tabel 4.38 Jawaban “Karyawan selalu bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan perusahaan dalam mencapai target produksi”	75
Tabel 4.39 Jawaban “Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai menghasilkan hasil produksi yang sesuai dengan standar produksi”	76
Tabel 4.40 Hasil rata-rata Tanggapan Responden Kinerja Karyawan	76
Tabel 4.41 Hasil Regresi Linear Berganda	77
Tabel 4.42 Hasil Uji Normalitas	78
Tabel 4.43 Hasil Uji Multikolinearitas	79
Tabel 4.44 Hasil Uji Heterokedastisitas	80
Tabel 4.45 Hasil Uji Auotkorelasi	80
Tabel 4.46 Hasil Uji t	80
Tabel 4.47 Hasil Uji F	82
Tabel 4.48 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian	36
Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis.....	49
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Anugerah Abadi Bersama	52
Gambar 4.2 Persentase Usia Responden.....	54
Gambar 4.3 Persentase Jenis Kelamin Responden	55
Gambar 4.4 Persentase Pendidikan Terakhir Responden	55
Gambar 4.5 Persentase Lama Bekerja Responden.....	56
Gambar 4.6 Kurva Uji Hipotesis.....	81

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Banyaknya perusahaan yang bergerak di bidang garmen di Indonesia menuntut setiap perusahaan untuk dapat menyesuaikan diri terhadap perkembangan yang ada agar dapat bersaing dan bertahan dengan baik dari waktu-waktu, dalam hal ini, Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Sumber daya manusia juga adalah salah satu aset yang penting oleh karena itu harus dikelola secara cermat dan sejalan dengan kebutuhan organisasi. setiap organisasi baik organisasi bisnis atau organisasi non bisnis tidak terlepas dari orang-orang yang bekerja didalamnya. Orang-orang yang melaksanakan tugasnya dalam organisasi tersebut adalah sumber daya manusia yang sering disebut pegawai atau karyawan atau buruh. Istilah tersebut pada intinya sama yaitu orang yang bekerja atau mengabdikan sebagian waktu dan tenaganya untuk organisasi. Organisasi yang tidak mempunyai sumber daya manusia yang memadai maka sudah dipastikan organisasi tersebut akan berjalan tersendat-sendat di tengah persaingan yang ada sekarang atau bahkan tidak jarang banyak organisasi yang bubar atau perusahaan yang gulung tikar akibat mengabaikan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam mencapai tujuannya.

Setelah melakukan riset penelitian didapatkan suatu permasalahan yang dimana kinerja karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama mengalami penurunan disetiap tahunnya, pencapaian produksi dari tahun ke tahun terus tidak mencapai produksi, bahkan setelah melakukan wawancara terhadap salah satu atasan bagian produksi di dapatkan informasi bahwa berdasarkan penilaian kinerja karyawan secara rutin dari tahun ke tahun kinerja karyawan mengalami ketidakstabilan bahkan penurunan di setiap kategorinya. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan terdapat beberapa faktor, salah satunya faktor kompensasi dan kepuasan kerja. Kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan bisa terlihat dari berapa banyak kuantitas dan kualitas yang dihasilkan oleh karyawan. Hal ini didukung oleh pernyataan Latief, Syanrdiansyah, & Safwan dalam Toni (2021) yang menyatakan bahwa kinerja mengacu pada ukuran kuantitas dan ukuran kualitas atas pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab sebagaimana telah diberikan kepadanya.

Kompensasi merupakan hal penting yang ada didalam suatu perusahaan, dengan pemberian kompensasi karyawan akan lebih semangat dan termotivasi dalam mencapai suatu target perusahaan. Hal ini didukung oleh pernyataan yang

dikemukakan oleh Rohaeni dalam Toni (2021) bahwa yang dimaksud kompensasi yakni pemberian finansial kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaannya serta sebagai motivasi untuk menjalankan aktivitas kedepannya. Kondisi ini akan mendorong pekerja dalam membantu pencapaian target perusahaan.

Kepuasan dalam bekerja didalam suatu perusahaan sangat diperlukan, karena dengan karyawan merasa puas dalam bekerja dapat mendorong karyawan tersebut agar mampu bekerja lebih baik lagi dan meningkatkan semangat dalam bekerja. Keadaan tersebut mampu membantu perusahaan dalam rangka mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Hal ini didukung oleh pernyataan Yudha dalam Toni (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan karyawan dalam bekerja menjadi sebuah elemen yang sangat penting dalam kaitannya untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Perusahaan dan karyawan merupakan hal yang tidak bisa dipisahkan dan saling membutuhkan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Walaupun semaju apapun teknologi jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

PT. Anugerah Abadi Bersama merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang Garmen yang memproduksi pakaian seperti T-shirt, Tank top, Polo shirt, Kemeja, Zip Jacket, Pants. PT. Anugerah Abadi Bersama didirikan oleh Kang Byoung Wook pada tanggal 01 Oktober 2009, yang beralamat di kampung baru Rt 003/008, Desa Wanaherang, Kecamatan Gunung Putri, Bogor, Jawa Barat. Berdasarkan observasi dan wawancara kepada karyawan PT. Anugerah Abadi Bersama didapatkan informasi bahwa persaingan perusahaan yang bergerak di bidang garmen di Gunung Putri Kabupaten Bogor semakin hari semakin ketat hal ini menuntut perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, khususnya pada karyawan bagian produksi, karena karyawan bagian produksi ini merupakan faktor yang sangat penting dalam perusahaan garmen untuk dapat memenuhi kebutuhan konsumen dan mencapai target perusahaan. Berdasarkan penilaian kinerja yang dilakukan oleh PT. Anugerah Abadi Bersama didapatkan hasil bahwa kinerja karyawan produksi masih cenderung mengalami penurunan di empat tahun terakhir, hal ini dapat menghambat perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Banyak faktor yang mempengaruhi terjadinya penurunan kinerja karyawan, salah satunya faktor kompensasi dan kepuasan kerja. Kompensasi yang diberikan PT. Anugerah Abadi Bersama masih dibawah upah minimum kabupaten Bogor, kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu gaji, sedangkan perusahaan menuntut karyawannya untuk mencapai target produksi yang di setiap Tahunnya terus bertambah, hal ini membuat karyawan produksi merasakan ketidakpuasan dalam bekerja, Selain itu di dalam PT. Anugerah Abadi Bersama juga memiliki permasalahan mengenai kepuasan kerja, yang dimana masih meningkatnya karyawan yang masuk dan keluar di setiap tahunnya, hal ini mencerminkan bahwa karyawan bagian produksi merasa tidak puas dalam bekerja,

yang dibuktikan dengan meningkatnya turnover karyawan selama empat tahun terakhir yang ada pada PT. Anugerah Abadi Bersama. Pada tabel 1.1 merupakan peringkat perusahaan garmen di Gunung Putri kabupaten Bogor.

Tabel 1.1 Peringkat Perusahaan Garmen di Kabupaten Bogor (Gunung Putri)

No	Nama perusahaan
1	PT. PPF Indonesia
2	PT. Noble Indonesia
3	PT. Anugerah Abadi Bersama
4	PT. Busana Prima Global
5	PT. Tiga Gunung Internasional

(Sumber: Manager PT. Anugerah Abadi Bersama)

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa persaingan perusahaan khususnya di bidang garmen yang ada di Gunung Putri kabupaten Bogor sangat ketat. Pada peringkat pertama perusahaan garmen di tempati oleh PT. PPF Indonesia, lalu pada peringkat kedua ditempati oleh PT. Noble Indonesia, kemudian pada peringkat ketiga ditempati oleh PT. Anugerah Abadi Bersama, lalu peringkat keempat ditempati oleh PT. Busana Prima Global dan pada peringkat terakhir atau peringkat kelima ditempati oleh PT. Tiga Gunung Internasional. Untuk dapat meningkatkan peringkat perusahaan, perusahaan harus memiliki kinerja karyawan yang baik bahkan meningkat di setiap tahunnya. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, PT. Anugerah Abadi Bersama melakukan penilaian kinerja karyawan secara rutin di setiap tahunnya. Tabel 1.2 adalah penilaian kinerja karyawan produksi di PT. Anugerah Abadi Bersama.

Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan di PT. Anugerah Abadi Bersama 2018-2021

Penilaian Kinerja	Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021	
	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
Baik Sekali	257	21,72	209	18,93	195	18,73	178	17,69
Baik	434	36,69	432	39,13	428	41,11	411	40,85
Cukup Baik	325	27,47	309	27,99	268	25,74	255	25,35
Cukup	167	14,12	154	13,95	150	14,41	162	16,10
Kurang	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah	1.183	100	1.104	100	1.041	100	1006	100

(Sumber: Data Base Manager PT. Anugerah Abadi Bersama, 2020)

Keterangan nilai :

- 4-5 kemampuan dalam menjalankan mesin jahit : Baik sekali
- 3-4 kemampuan dalam menjalankan mesin jahit : Baik
- 2-3 kemampuan dalam menjalankan mesin jahit : Cukup Baik
- 1-2 kemampuan dalam menjalankan mesin jahit : Cukup
- 0-1 kemampuan dalam menjalankan mesin jahit : Kurang

Tabel 1.3 Indikator Penilaian Kinerja Karyawan PT. Anugerah Abadi Bersama

No	Indikator Penilaian Kinerja
1	Kemampuan
2	Kuantitas
3	Kualitas

(Sumber: Data base Manager PT. Anugerah Abadi Bersama, 2020)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat data penilaian kinerja karyawan dari tahun 2018-2021 menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang ada pada PT. Anugerah Abadi Bersama mengalami ketidakstabilan bahkan penurunan di setiap tahunnya. Karyawan yang mendapatkan penilaian baik sekali pada tahun 2018 dengan persentase 21,72%, lalu di tahun 2019 turun menjadi 18,93 %, lalu pada tahun 2020 yang mendapatkan penilaian baik sekali mengalami penurunan menjadi 18,73% dan pada tahun terakhir 2021 yang mendapatkan nilai baik sekali mengalami penurunan lagi menjadi 17,69%. Kemudian karyawan yang mendapatkan penilaian kinerja baik di tahun 2018 dengan persentase 36,69%, lalu di tahun 2019 meningkat menjadi 39,13% dan ditahun 2020 mengalami peningkatan lagi menjadi 41,11%, lalu pada tahun 2021 yang mendapatkan nilai baik di tahun 2021 mengalami penurunan menjadi 40,85%. kemudian karyawan yang mendapat penilaian cukup baik di tahun 2018 sebesar 27,47%, lalu pada tahun 2019 naik menjadi 27,99%, lalu mengalami penurunan di tahun 2020 menjadi 25,74% dan di tahun 2021 mengalami penurunan lagi menjadi 25,35%. Kemudian karyawan yang mendapatkan penilaian kinerja cukup di tahun 2018 sebesar 14,12%, lalu di tahun 2019 turun menjadi sebesar 13,95%, kemudian ditahun 2020 naik menjadi 14,41%, lalu pada tahun terakhir 2021 mengalami kenaikan menjadi 16,10%. Pada tabel 1.3 terlihat bahwa kinerja karyawan yang mendapatkan penilaian baik sekali di setiap tahunnya menurun, sedangkan perusahaan menargetkan standar kinerja karyawan meningkat di setiap tahunnya dalam nilai baik sekali, baik, cukup baik, dan cukup, akan tetapi target itu belum tercapai karena masih ada penurunan penilaian kinerja karyawan di setiap kategorinya. Penilaian kinerja ini dinilai berdasarkan indikator yang telah ditentukan oleh PT. Anugerah Abadi Bersama yaitu : Kemampuan, Kuantitas dan Kualitas. Kualitas pakaian yang ada pada PT Anugerah Abadi Bersama tidak semua berada pada kategori bagus, ada juga yang mengalami kerusakan dan ketidak rapihan dalam jaitan, pakaian tersebut biasanya masuk berada pada kategori reject. Tabel 1.4 adalah data pakaian reject pada PT Anugerah Abadi Bersama dari tahun 2018 sampai tahun 2021.

Tabel 1.4 pakaian reject pada PT Anugerah Abadi Bersama

Tahun	Realisasi (unit)	Reject (Unit)
2018	7.231.731	7.489
2019	8.089.239	7.985
2020	7.590.406	8.423
2021	9.790.125	9.347

(Sumber: Data Base Manager PT. Anugerah Abadi Bersama, 2022)

Berdasarkan tabel 1.5 data reject produksi pada PT Anugerah Abadi Bersama diatas menunjukkan bahwa dari tahun 2018 sampai 2021 mengalami peningkatan di setiap tahunnya. Pada tahun 2018 reject produksi mencapai 7.489 unit, lalu di tahun 2019 reject produksi meningkat sebesar 496 menjadi 7.985 unit, kemudian di tahun 2020 reject produksi meningkat sebesar 438 unti menjadi 8.423 unit lebih besar dari tahun sebelumnya dan pada tahun terakhir 2021 Reject produksi masih meningkat sebesar 924 unit menjadi 9.347. Berdasarkan wawancara dengan manajer bagian produksi di PT. Anugerah Abadi Bersama bahwa permintaan produksi selalu tinggi, akan tetapi jumlah unit reject disetiap tahunnya meningkat yang berdampak pada pencapai produksi dari tahun ke tahun yang ada pada PT Anugerah Abadi Bersama tidak tercapai.

Kinerja seorang karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal. Menurut Wahyunita, dkk (2021) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal antara lain : kemampuan, intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan, sedangkan faktor eksternalnya meliputi : gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil observasi ada dua faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama yaitu Kompensasi dan Kepuasan kerja. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan bagi karyawan karena salah satu tujuan utama dari seseorang untuk bekerja adalah ingin memperoleh kompensasi, akan tetapi dalam penelitian ini besaran kompensasi tidak sesuai dengan upah minimum kabupaten atau kota Bogor. tabel 1.4 adalah besaran gaji karyawan produksi di PT.Anugerah Abadi Bersama dari tahun 2018 sampai 2021.

Tabel 1.5 Gaji Karyawan Produksi di PT. Anugerah Abadi Bersama

Tahun	Gaji Pokok	UMK (Bogor)
2018	Rp 3.064.500	Rp3.483.667
2019	Rp. 3.006.200	Rp. 3.763.405
2020	Rp.3.300.000	Rp. 4.200.000
2021	Rp. 3.563.000	Rp. 4.217.206

(Sumber: Data Base Manager PT. Anugerah Abadi Bersama, 2020)

Pada Tabel 1.5 terlihat besarnya gaji pokok karyawan produksi di PT. Anugerah Abadi Bersama masih dibawah upah minimum kabupaten Bogor. Pada tahun 2018 UMK bogor sebesar Rp3.483.667, akan tetapi gaji karyawan produksi di tahun 2018 sebesar Rp3.064.500 masih dibawah UMK Bogor, lalu di tahun 2019 Gaji pokok karyawan sebesar Rp3.006.200 sedangkan UMK Bogor sebesar Rp3.763.405, lalu di tahun 2020 gaji pokok karyawan sebesar Rp3.300.000, sedangkan upah minimum kabupaten Bogor sebesar Rp4.200.000, kemudian pada tahun 2021 gaji pokok karyawan sebesar Rp. 3.563.000, sedangkan UMK Bogor sebesar RP. 4.217.206, hal ini menunjukkan bahwa gaji karyawan produksi di PT. Anugerah Abadi Bersama masih dibawah upah minimum kabupaten Bogor, akan tetapi disisi lain perusahaan telah berupaya memberikan kompensasi yang layak dengan meningkatkan besaran gaji di

setiap tahunnya.

Berdasarkan wawancara dengan karyawan bagian produksi di PT. Anugerah Abadi Bersama, didapatkan informasi bahwa masih ada pemberian kompensasi yang berupa gaji masih dibawah upah minimum kabupaten Bogor, hal itu dikeluhkan oleh karyawan bagian produksi yang ada di PT. Anugerah Abadi Bersama, sedangkan target produksi di setiap tahunnya meningkat. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Menurut Hasibuan (2019) kepuasan kerja dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja, dalam kepuasan kerja ini tidak ada tolak ukur yang mutlak karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. kepuasan kerja ini hanya bisa diukur dengan kedisiplinan, moral kerja dan turnover kecil. Pada table 1.5 merupakan data prestasi kerja yang digambarkan melalui target pencapaian produksi karyawan PT. Anugerah Abadi Bersama dari tahun 2018 sampai tahun 2021.

Tabel 1.6 Target Persentase Pencapaian Produksi Tahun 2018-2021

Periode	Target (Unit)	Realisasi	Persentase Pencapaian (%)
2018	7.512.557	7.231.731	96
2019	8.558.049	8.089.239	95
2020	8.554.035	7.590.406	89
2021	12.100.998	9.790.125	81

(Sumber: Data Base Manager PT. Anugerah Abadi Bersama, 2020)

Berdasarkan tabel 1.6 target persentase pencapaian produksi diatas menunjukkan bahwa, dari tahun 2018 sampai 2021 di PT. Anugerah Abadi Bersama mengalami penurunan di setiap tahunnya bahkan tidak mencapai target. Pada tahun 2018 pencapaian target produksi mencapai 96%, lalu di tahun 2019 pencapain target produksi menurun sebesar 1% menjadi 95%, kemudian di tahun 2020 pencapaian target menurun lebih besar dari tahun sebelumnya sebesar 6% menjadi 89% dan pada tahun terakhir 2021 pencapaian target produksi masih belum mencapai target serta mengalami penurunan sebesar 8% menjadi 81%. Berdasarkan wawancara dengan manajer bagian produksi di PT. Anugerah Abadi Bersama bahwa permintaan produksi selalu tinggi, akan tetapi tidak ada satu tahun pun yang mencapai target, bahkan pencapaian target itu malah menurun di setiap tahunnya. Pada tabel 1.6 merupakan data absensi karyawan PT. Anugerah Abadi Bersama dari tahun 2018 sampai tahun 2021.

Tabel 1.7 Absensi Karyawan PT. Anugerah Abadi Bersama

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Absensi	Standar Absensi	Tingkat Absensi (%)
1	2018	1183	259	95	35	36,68
2	2019	1104	250	99	35	39,6
3	2020	1041	247	111	35	44,94
4	2021	1006	259	119	35	45,94

(Sumber: Manager PT. Anugerah Abadi Bersama)

Menurut Hasibuan (2019) ketidakhadiran atau tingkat absensi karyawan dalam bekerja dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Absensi} = \frac{\text{Jumlah absensi}}{\text{Jumlah hari kerja}} \times 100\%$$

Berdasarkan tabel 1.7 diatas dapat dilihat data absensi karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama terlihat cukup tinggi dan cenderung meningkat di setiap tahunnya. Berkaitan dengan tingkat absensi atau ketidakhadiran karyawan, perusahaan telah menetapkan standar absensi per tahunnya yaitu sebesar 35% atau setara dengan 91 absensi, akan tetapi berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa tingkat absensi karyawan PT. Anugerah Abadi Bersama masih diatas standar absensi yang telah ditentukan perusahaan. Pada tahun 2018 tingkat absensi sebesar 36,68%, lalu pada tahun 2019 tingkat absensi karyawan meningkat sebesar 2,92% menjadi 39,6%, kemudian pada tahun 2020 tingkat absensi karyawan meningkat cukup tinggi sebesar 5,34% menjadi 44,94% dan pada tahun terakhir 2021 tingkat absensi karyawan meningkat sebesar 1% menjadi 45,94%. Pada Tabel 1.7 merupakan data turnover karyawan di PT. Anugerah Abadi Bersama dari tahun 2018 sampai tahun 2021.

Tabel 1.8 Data Turnover Karyawan di PT. Anugerah Abadi Bersama

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Masuk	%	Jumlah Karyawan Keluar	%
2018	1183	42	3,50	37	3,09
2019	1104	90	8,29	75	6,91
2020	1041	175	15,68	271	24,28
2021	1006	119	10,58	293	26,04

(Sumber: Data Base Manager PT. Anugerah Abadi Bersama, 2020)

Pada tabel 1.7 dapat dilihat bahwa fluktuasi turnover karyawan di PT. Anugerah Abadi Bersama selama empat tahun terakhir dari tahun 2018 sampai 2021 mengalami peningkatan di setiap tahunnya. Pada tahun 2018 karyawan masuk sebesar 3,50%, lalu ditahun berikutnya meningkat menjadi sebesar 8,29%, lalu di tahun 2020 persentase karyawan yang masuk mengalami peningkatan secara signifikan menjadi 15,68%, lalu

ditahun 2021 persentase karyawan yang masuk mengalami penurunan secara signifikan menjadi sebesar 10,58%, kemudian karyawan yang keluar mengalami peningkatan juga di setiap tahunnya, pada tahun 2018 jumlah karyawan keluar sebesar 3,09%, lalu di tahun di tahun 2019 meningkat menjadi 6,91%, lalu di tahun 2020 meningkat juga menjadi 24,28%, kemudian pada tahun terakhir 2021 meningkat menjadi 26,04%. Hal ini mencerminkan bahwa karyawan merasa tidak puas bekerja di PT. Anugerah Abadi Bersama. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan perusahaan telah memberikan fasilitas tempat ibadah, asuransi kesehatan dan memberikan jaminan sosial agar dapat memenuhi kebutuhan dasar karyawan.

Kompensasi di dalam perusahaan itu sangat penting karena kompensasi membantu organisasi mencapai keberhasilan perusahaan bisa berupa upah finansial langsung maupun finansial tidak langsung yang diterima oleh karyawan. Kompensasi menjadi salah satu tujuan dan motivasi bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan, tujuan lain yang diharapkan yaitu balas jasa atas kinerjanya, kompensasi yang diberikan bukan hanya soal gaji yang diberikan, namun dari segi insentif, upah, asuransi kesehatan, tunjangan kehadiran, Fasilitas, dan jaminan sosial, oleh karena itu jika karyawan mendapatkan kompensasi dan dapat memenuhi kebutuhannya, maka karyawan akan merasa puas dalam bekerja dan kinerja karyawan pun akan lebih meningkat.

Kepuasan kerja karyawan serta kesenangannya dalam menjalankan pekerjaan atau tugasnya merupakan faktor yang krusial sebab bisa dihubungkan langsung dengan kinerja karyawan. Kepuasan dalam melakukan suatu pekerjaan oleh karyawan akan memotivasi karyawan, sehingga masalah ini perlu diatasi dengan baik terlebih pada dasarnya hal tersebut akan mampu mencerminkan bagaimana kinerja dari karyawan itu sendiri, atau setiap karyawan dalam suatu perusahaan akan mampu meningkatkan kinerjanya jika terdapat suatu kepuasan tersendiri ketika melakukan pekerjaannya. Hal ini harus diperhatikan oleh PT. Anugerah Abadi Bersama, karena semua ini menyangkut kelangsungan pencapaian tujuan PT. Anugerah Abadi Bersama.

Berdasarkan uraian yang ada, penulis merasa tertarik melakukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Abadi Bersama” dengan studi kasus yang ditunjukkan kepada karyawan Produksi yang bekerja di PT. Anugerah Abadi Bersama.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis mengidentifikasi masalah yang akan dijadikan bahan penelitian yaitu :

1. Kinerja karyawan yang ada pada PT. Anugerah Abadi Bersama masih mengalami penurunan di setiap tahunnya, sedangkan perusahaan telah berupaya meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan penilaian kinerja karyawan secara rutin di setiap tahunnya.

2. Gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan produksi tidak sesuai dengan UMK yang ada di kabupaten Bogor, sedangkan perusahaan telah berusaha meningkatkan gaji di setiap tahunnya.
3. masih meningkatnya absensi karyawan serta turnover selama empat tahun terakhir yang berdampak pada pencapaian target produksi di setiap tahunnya, sedangkan perusahaan telah berupaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan fasilitas yang menunjang pekerjaan dan fasilitas kesehatan.

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah mengenai pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama, maka permasalahan yang dihadapi serta diteliti yaitu :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Abadi Bersama?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Abadi Bersama?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Abadi Bersama?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja baik secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan yang ada pada PT. Anugerah Abadi Bersama, serta menyimpulkan hasil penelitian untuk memberi saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan pada PT. Anugerah Abadi Bersama.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan informasi dan saran dalam memecahkan suatu masalah yang timbul, sehingga pada akhirnya dapat membantu pihak-pihak yang berkepentingan dalam perusahaan terutama di dalam

teori kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

1.4.2. Kegunaan Akademis

1. Bagi penulis, dapat memahami dan menambah ilmu pengetahuan di bidang ekonomi manajemen dan khususnya manajemen sumber daya manusia dalam teori kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
2. Bagi pembaca, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan khususnya didalam teori kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Menurut Hasibuan (2019) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Kasmir (2019) manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan Kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Menurut Edy Sutrisno (2016) manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan sdm untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Menurut Noe dalam Kasmir (2019) manajemen sumber daya manusia merupakan mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijaksanaan dan sistem yang dimiliki oleh perusahaan, sedangkan menurut Dessler dalam Kasmir (2019) manajemen sumber daya manusia merupakan proses menangani karyawan pelatihan, penilaian, kompensasi, hubungan kerja kesehatan dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi MSDM.

Menurut Dale Yolder (2017) dinyatakan bahwa *“personnel management is the provision of leadership and direction of people in their working or employment relationship”*

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang mempelajari cara mengelola, pengembangan, perencanaan dan pemeliharaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap Perusahaan atau organisasi tentunya akan menentukan tujuan organisasi secara spesifik tujuan organisasi sangat sulit tetapi untuk ditetapkan dikarenakan setiap organisasi atau perusahaan mempunyai keunikan tersendiri atau tahapan-tahapan masing masing.

Menurut Sedarmayanti (2017) ada beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia diantaranya yaitu :

1. Memberi saran kepada manajemen tentang sdm untuk memastikan organisasi memiliki SDM bermotivasi dan berkinerja tinggi, dilengkapi menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dan hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi
4. Menyediakan sarana komunikasi antar pegawai dan manajemen organisasi
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi atau perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Adapun tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Edy Sutrisno (2016) meliputi :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuan
3. Membantu dalam pengembangan arah ke seluruh organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tak menghambat organisasi dalam mencapai tujuan
6. Menyediakan media komunikasi antar pekerja manajemen organisasi
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan pendapat para ahli yang dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah membantu perusahaan untuk mendapatkan SDM yang mempunyai motivasi dan berkinerja tinggi dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut Hasibuan (2017). Sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisaian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

1. **Perencanaan**
Perencanaan (*Human Resources Planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. **Pengorganisasian**
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).
3. **Pengarahan**
Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
4. **Pengendalian**
Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. **Pengadaan**
Pengadaan (*Procurement*) adalah penarikan seleksi, penerapan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. **Pengembangan**
Pengembangan (*Development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan.
7. **Kompensasi**
Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang jasa kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. **Pengintegrasian**
Pengintegrasian (*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. **Pemeliharaan**
Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
10. **Kedisiplinan**
Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
11. **Pemberhentian**
Pemberhentian (*Separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan, pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja, berakhir di pensiun.

Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Edy Sutrisno (2016) :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi. Dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberikan petunjuk kepada pegawai, agar mau bekerja sama dengan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugas dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induk untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan Tindakan perbaikan dan atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerjasama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui Pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling

menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan atau keuntungan, sedangkan di lain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintergrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatnya kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan normal sosial.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seseorang pegawai dan suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola pegawai, akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi

Berdasarkan teori para ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia sangat penting di dalam perusahaan untuk mengatur aktivitas perusahaan. Manajemen sumber daya manusia itu sendiri terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia itu sangat penting dalam perusahaan dalam mencapai tujuan.

2.2. Kompensasi

2.2.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi bagi perusahaan adalah faktor yang krusial sebab kompensasi bisa mendorong, menarik, mempertahankan, serta memelihara tenaga kerja untuk lebih produktif. Umumnya, manajemen kompensasi bertujuan guna membantu perusahaan dalam menjamin terciptanya keadilan eksternal dan internal serta membantu mencapai tujuan keberhasilan strategi yang diterapkannya. Menurut Siagan dalam Toni (2021) Melalui kompensasi yang adil akan bisa mendorong optimalnya kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2017) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi.

Menurut Larasati (2018) kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atas jasa yang diserahkan karyawan kepada perusahaan atau dengan kata lain kompensasi merupakan semua penghargaan (materi atau non materi) yang diberikan oleh perusahaan atau jasa karyawan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan, (2019) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Handoko dalam Edy Sutrisno, (2016) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, sedangkan menurut Kasmir (2019) kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

Berdasarkan pendapat para ahli yang dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa baik yang berbentuk keuangan maupun non keuangan.

2.2.2. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Kasmir (2019) ada dua jenis kompensasi yang ada dalam perusahaan yaitu

1. Kompensasi Keuangan

Kompensasi Keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang baik secara periodik (mingguan, bulanan, atau tahunan). Jenis kompensasi keuangan dapat berupa :

- a. Gaji
- b. Upah
- c. Bonus
- d. Komisi
- e. Insentif

2. Kompensasi bukan Keuangan

Kompensasi bukan keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan baik fisik maupun batin. Jenis kompensasi bukan keuangan terdiri dari :

- a. Tunjangan Kesehatan
- b. Tunjangan anak/istri
- c. Tunjangan perumahan
- d. Tunjangan kendaraan
- e. Tunjangan komunikasi
- f. Tunjangan kelangkaan
- g. Tunjangan kemahalan
- h. Tunjangan Pendidikan
- i. Tunjangan liburan
- j. Tunjangan hari tua

- k. Tunjangan hari raya
- l. Serta fasilitas kesejahteraan lainnya

Menurut Hasibuan (2019) jenis kompensasi dibagi dalam dua kelompok yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) dan tidak langsung (*Indirect compensation*):

1. Kompensasi langsung diantaranya :
 - a. Gaji pokok yang merupakan kompensasi yang diterima seorang karyawan biasanya berupa upah atau gaji sedangkan gaji merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur.
 - b. Upah adalah balas jasa yang diberikan kepada pegawai harian dengan pedoman perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.
 - c. Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas standar.
2. Kompensasi tidak langsung diantaranya :
 - a. Tunjangan karyawan
Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi seperti pembayaran tidak masuk kantor (pelatihan, cuti kerja, sakit, liburan, hari merah, acara pribadi, mash istirahat, asuransi Kesehatan dan program pensiun).
 - b. Tunjangan jabatan
Tunjangan hak istimewa selain pembayaran kompensasi dan tunjangan karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli yang dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa jenis jenis kompensasi terbagi menjadi dua yaitu kompensasi keuangan (*financial*) dan bukan keuangan (*non financial*).

2.2.3. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019) tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Berikut Penjelasannya:

1. Ikatan Kerjasama
Dengan pemberian kompensasi terjalannya ikatan Kerjasama secara formal antara atasan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan/atasan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan Kerja
Dengan balas jasa, karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan Efektifitas
Pengadaan karyawan akan efektif jika dibarengi dengan program kompensasi yang menarik. Dengan pemberian kompensasi yang menarik, maka calon

karyawan yang berkualifikasi baik dengan kemampuan dan keterampilan tinggi akan muncul, sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

4. **Motivasi**
Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Untuk meningkatkan motivasi bagi karyawan biasanya memberikan insentif berupa uang dan hadiah lainnya. Kompensasi yang layak akan memudahkan manajer dalam mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.
5. **Stabilitas Karyawan**
Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
6. **Disiplin**
Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. **Pengaruh Serikat Kerja**
Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.
8. **Pengaruh Pemerintah**
Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

Menurut Kasmir (2019) ada beberapa tujuan pemberian kompensasi yaitu :

1. **Memberikan hak karyawan**
Artinya kompensasi harus diberikan karena merupakan hak karyawan atas jerih payahnya dalam bekerja. Dalam hal ini pemberian kompensasi merupakan kewajiban setiap pengusaha atau perusahaan kepada karyawan
2. **Memberikan rasa keadilan**
Artinya pemberian kompensasi yang dilakukan secara terbuka dan penentuan besarnya kompensasi didasarkan kepada kinerjanya. Penentuan kompensasi dilakukan tanpa ada diskriminasi dan apa adanya akan memberikan rasa keadilan. Karyawan merasa diperlakukan secara adil oleh pemimpin sehingga semangat dan motivasi kerja karyawan meningkat
3. **Memperoleh karyawan yang berkualitas**
Artinya dengan pemberian kompensasi yang baik akan menarik pelamar yang berkualitas untuk melamar ke perusahaan. Pelamar yang memiliki kualifikasi yang tinggilah yang paling banyak melamar. Sebaliknya jika kompensasi yang dibayarkan kurang atau tidak menarik, maka akan memperoleh karyawan yang kurang memiliki kualifikasi atau tidak berkualitas.
4. **Mempertahankan karyawan**
Artinya dengan pemberian kompensasi yang sesuai atau layak, maka akan mengurangi karyawan yang keluar. Dengan kompensasi yang sesuai maka

karyawan akan terus bertahan dan terus berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Bahkan timbul ketakutan akan dikeluarkan jika bekerja dengan tidak baik. Pada akhirnya turnover karyawan juga dapat diminimalkan, karyawan terus bekerja sampai pensiun.

5. Menghargai karyawan

Pemberian kompensasi salah satu bentuk penghargaan terhadap jasa karyawan. Dengan kompensasi yang sesuai dan wajar karyawan akan merasa dihargai atas segala jerih payahnya. Dengan dihargai maka karyawan juga akan menghargai perusahaan, dengan bekerja sebaik-baiknya atau dengan berprestasi setinggi-tingginya, guna memajukan perusahaan.

6. Pengendalian biaya

Dengan pemberian kompensasi yang layak akan dapat mengurangi biaya rekrutmen dan seleksi karyawan. Hal ini dapat terjadi karena dengan pembayaran kompensasi yang tidak wajar dan tidak sesuai dengan aturan, maka akan menimbulkan tingkat turnover karyawan. Pada akhirnya terjadi turnover, maka posisi yang kosong dan harus diisi. Nah untuk mengisi posisi yang kosong perlu biaya rekrutmen dan biaya seleksi serta biaya untuk melatih karyawan yang baru. Lebih dari itu dengan keluarnya karyawan akan menimbulkan posisi kosong dalam jabatan tertentu sehingga akan mengganggu proses produksi, dan mengganggu hasil produksinya yang pada akhirnya pelayanan kepada pelanggan menjadi terhambat.

7. Memenuhi peraturan pemerintah

Artinya pemberian yang sesuai dengan kebijakan pemerintah, berarti ikut mendukung program pemerintah. Dengan mematuhi peraturan pemerintah, akan terhindar dari berbagai bentuk sanksi yang mungkin terjadi. Bagi perusahaan yang tidak memberikan kompensasi berdasarkan peraturan pemerintah maka akan dikenakan sanksi yang pada akhirnya akan merusak citra perusahaan, baik didalam maupun di luar perusahaan.

8. Menghindari konflik

Artinya dengan kompensasi perselisihan atau pertengkaran antar karyawan dengan perusahaan atau karyawan dengan karyawan, dapat diminimalkan jika kompensasi yang dibayarkan secara layak, wajar dan sesuai aturan yang berlaku. Namun sebaliknya jika kompensasi tidak dibayarkan secara layak, dan wajar serta tidak sesuai aturan yang berlaku maka akan menimbulkan konflik yang pada akhirnya akan merugikan perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan pendapat para ahli yang dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah untuk memberikan hak karyawan, memperoleh karyawan yang berkualitas dan memberikan kepuasan kerja sehingga karyawan tersebut dapat bekerja dengan sebaik- baiknya untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.2.4. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, antara lain sebagai berikut :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif besar.
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.
3. Serikat buruh/organisasi karyawan.
Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan tidak berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
4. Produktivitas kerja karyawan
Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya akan kecil.
5. Pemerintah dengan undang-undang dan keppres
Pemerintah dengan undang-undang keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah melindungi masyarakat dari Tindakan sewenang-wenang.
6. Biaya hidup/*cost of living*
Apabila biaya hidup didaerah itu tinggi maka tingkat kompensasi atau upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi atau upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar dari pada di Bandung.
7. Posisi jabatan karyawan.
Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang memiliki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji atau kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.
8. Pendidikan dan pengalaman kerja
Jika Pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji atau balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji atau kompensasinya kecil.

9. Kondisi perekonomian nasional.

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah atau kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya, jika perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena dengan banyak pengangguran (*disguised unemployment*).

10. Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko finansial, keselamatan yang besar maka tingkat upah atau balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan mempunyai resiko finansial, kecelakaannya kecil, tingkat upah atau balas jasanya relative rendah.

Menurut Edy Sutrisno (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi meliputi :

1. Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima seseorang karyawan baru baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal di kota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal di kota kecil. Perbedaan tingkat KFM akan selalu mengikuti fluktuasi tingkat biaya hidup sehari-hari yang terdapat di lokasi yang berbeda. Bila perusahaan tidak tanggap terhadap fluktuasi biaya hidup dalam menetapkan kompensasi akibatnya tentu dapat dibayangkan, akan terjadi pergolakan dalam perusahaan, berkembangnya rasa tidak puas, atau pemogokan pekerja untuk menuntut kenaikan upah. Situasi demikian dapat membahayakan keberadaan perusahaan, oleh sebab itu, perusahaan harus mempertimbangkan dan selalu menyesuaikan tingkat kompensasi yang diberikannya dengan tingkat biaya hidup yang berlaku di daerahnya.

2. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Dewasa ini transportasi semakin lancar, arus informasi tidak mungkin dapat dibendung lagi. Termasuk informasi tentang kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk macam kegiatan yang sama, cepat diketahui. Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, jika tingkat kompensasi yang diberikan terlampau tinggi juga membawa dampak buruk, karena seolah-olah perusahaan menutup mata terhadap tingkat kompensasi rata-rata yang berlaku. Untuk meniadakan hal negatif seperti ini, maka perusahaan perlu selalu melakukan studi banding dalam menentukan tingkat kompensasi yang sedang berlaku di perusahaan lain, agar karyawan dan perusahaan tidak ada yang dirugikan.

3. **Tingkat kemampuan perusahaan**

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya. Sebaliknya, perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan para karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan yang bijaksana harus selalu menginformasikan kepada seluruh karyawan tentang tingkat kinerja perusahaan dari waktu ke waktu. Bila karyawan bekerja dengan baik, maka kinerja perusahaan juga akan tinggi, sehingga perusahaan dapat membayar kompensasi lebih besar kepada karyawan.
4. **Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab**

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula. Adapun pekerjaan yang sifatnya tidak begitu sulit dan kurang memerlukan tenaga dan pikiran, akan mendapatkan Imbalan kompensasi yang lebih rendah.
5. **Peraturan perundang-undangan yang berlaku**

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM) para karyawan, bila ini tidak dilaksanakan, maka perusahaan ini termasuk perusahaan yang tidak memenuhi peraturan pemerintahan. Realitanya banyak perusahaan yang tidak mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam hal pemberian kompensasi pada para karyawan. Oleh karena itu, sangat diperlukan peranan serikat pekerja sebagai jembatan antara karyawan dengan perusahaan. Di sini letak kaitan pemberian kompensasi seharusnya memenuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku
6. **Peranan serikat buruh**

Dalam masyarakat kita, keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan-perusahaan dirasa penting. Ia akan dapat menjembatani kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan. Supaya tidak terjadi konflik antara kedua kepentingan, maka peranan serikat pekerja dapat membantu memberikan masukan dan saran kepada perusahaan untuk memelihara hubungan kerja dengan para karyawan. Karyawan pun akan merasa terjamin kepentingan mereka, bila keberadaan serikat pekerja itu benar-benar terasa turut memperjuangkan kepentingannya dan tidak hanya sebagai tameng penjaga kepentingan perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli yang dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi harus diperhatikan karena jika tidak diperhatikan akibatnya akan fatal terhadap organisasi atau perusahaan

tersebut. Perasaan tidak puas karyawan akan timbul jika faktor-faktor kompensasi ini tidak terpenuhi oleh organisasi atau perusahaan tersebut.

2.2.5. Indikator Kompensasi

Kompensasi merupakan sebuah hal yang dicari karyawan dalam semua pekerjaan, karena kompensasi sangat dibutuhkan dalam memenuhi kebutuhan hidup untuk memperolehnya sebagai salah satu upaya yaitu harus mempunyai kinerja yang baik, agar mendapatkan kepuasan kerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

Untuk mengukur kompensasi yang diberikan perusahaan, maka digunakan indikator kompensasi. Indikator kompensasi menurut Simamora (2017) sebagai berikut :

1. Gaji/Upah
Gaji yang adil, sesuai dengan pekerjaan
2. Insentif
Insentif sesuai dengan pengorbanan
3. Tunjangan
Tunjangan sesuai harapan
4. Fasilitas
Fasilitas yang memadai

2.3. Kepuasan Kerja

2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencanaan, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin. Sikap sikap karyawan dikenal kepuasan kerja, stress dan frustasinya yang ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan dan sebagainya. Sikap kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. kepuasan kerja dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (2019) kepuasan kerja merupakan sikap emosional menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut Edy Sutrisno (2016) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan,

imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Handoko dalam Edy Sutrisno (2016), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli yang dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang mencerminkan keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan serta yang berhubungan dengan imbalan yang diterimanya.

2.3.2. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan.

Menurut Hasibuan (2019) faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah :

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat dan sesuai dan keahlian
3. Berat-ringannya pekerjaan
4. Sasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Menurut Gilmer dalam Edy Sutrisno, (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Kesamaan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan
5. Pengawasan sekaligus atasannya. Supervise yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.
6. Faktor intrinsik dan pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja. Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
9. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Berdasarkan pendapat para ahli yang dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki faktor-faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan demi menciptakan rasa kepuasan kerja karyawan sehingga bisa mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

2.3.3. Ciri-Ciri Kepuasan Kerja

Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa kepuasan kerja merupakan sikap individu terhadap pekerjaannya. Sikap individu ini akan menunjang perusahaan dalam upaya tercapainya tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Handoko dalam Edy Sutrisno (2016) menyatakan meskipun merupakan salah satu faktor, kepuasan kerja mempengaruhi tingkat perputaran karyawan dan absensi menurun, dan begitu pula sebaliknya kepuasan kerja yang rendah bisa mengakibatkan perputaran dan absensi karyawan yang tinggi. Karyawan yang kurang kepuasan kerja cenderung lebih sering absen dan sering meninggalkan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap kepuasan kerja ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sikap-sikap positif dalam kepuasan kerja ini harus dibina agar perusahaan dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri karyawan yang puas dalam bekerja antara lain (1). Tingkat absensi yang rendah, (2). Perputaran karyawan (turnover) kecil, (3). Prestasi kerja yang baik dalam mencapai target.

2.3.4. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2019) mengemukakan indikator kepuasan kerja dapat diukur dengan :

1. **Kedisiplinan**
Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketersediaan individu dalam memenuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.
2. **Moral kerja**
Moral kerja secara Bahasa, moral kerja merupakan suasana batiniah yang mempengaruhi perilaku individu dan perilaku organisasi yang terwujud dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Suasana batin yang dimaksud adalah perasaan senang atau tidak senang, bergairah atau tidak bergairah, dan semangat atau tidak semangat dalam menjalankan suatu pekerjaan.
3. **Turnover kecil**
Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari suatu organisasi. Kepuasan kerja yang menurun mengakibatkan karyawan berkeinginan untuk keluar dari organisasi atau perusahaan.

2.4. Kinerja Karyawan

2.4.1. Pengertian Kinerja

Menurut Edy Sutrisno (2016) kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Menurut Sumardjo dan Priansa (2018) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi, sedangkan menurut Wibowo (2016) kinerja Pegawai merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”.

Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Hasibuan (2019) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan, serta ketepatan waktu. Sedangkan Menurut Kasmir (2019) kinerja merupakan prestasi kerja yang diperoleh seseorang dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dalam jangka waktu atau periode tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi tersebut.

2.4.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2019) Adapun faktor faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah :

1. **Kemampuan dan keahlian.** Kemampuan dan skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka

akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan

2. Pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya.
3. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan.
4. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang artinya setiap orang memiliki karakter yang berbeda beda.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya.
6. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang memimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
7. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi kebiasaan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perusahaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.
10. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan dan peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjelaskan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Sumardjo dan Priansa (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

1. Kemampuan individual
Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis, dengan demikian kemungkinan seorang pegawai mempunyai kinerja yang baik, jika kinerja pegawai tersebut memiliki tingkat keterampilan baik maka pegawai tersebut akan menghasilkan yang baik pula.
2. Usaha yang dicurahkan
Usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah Ketika kerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usaha merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dari itu walaupun pegawai

memiliki tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, akan tetapi tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. Hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat keterampilan dan tingkat upaya. Tingkat keterampilan merupakan cerminan dari apa yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya merupakan cerminan apa yang dilakukan.

3. Lingkungan operasional

Dalam lingkungan operasional, organisasi menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi dan manajemen.

Dari beberapa faktor diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya Kemampuan dan keahlian, Kepuasan kerja, loyalitas, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan individual, usaha yang dicurahkan dan lingkungan operasional. Faktor-faktor ini perlu lebih diperhatikan oleh seorang pemimpin dalam suatu organisasi karena menyangkut dengan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.4.3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan salah satu bentuk evaluasi kinerja bagi karyawan yang ditentukan apakah sudah sesuai dengan target yang ditetapkan atau belum. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat kehadiran.

Menurut Kasmir (2019) penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodic untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu.

Menurut Hasibuan (2019) penilaian kinerja merupakan kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku dan kinerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya.

Menurut Maier dalam Sumardjo dan Priansa (2018) penilaian kinerja merupakan sukses atau tidaknya seseorang dalam mengemban tugasnya. Sedangkan menurut Davis dalam Kasmir (2019) mengatakan bahwa “penilaian kinerja merupakan suatu proses di mana organisasi mengevaluasi hasil kinerja individu pegawai.

Berdasarkan pendapat para ahli yang dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam periode tertentu.

2.4.4. Metode Penilaian Kinerja

Pekerjaan seseorang tidak akan tampak hasilnya jika tidak dilakukan suatu penilaian. Artinya perlu adanya usaha untuk menilai hasil atau perilaku kerja karyawan, sehingga akan dapat diketahui apakah karyawan sudah melakukan pekerjaan secara baik dan benar atau belum. Dalam menilai kinerja seseorang tidak dapat dilakukan secara sembarangan, akan tetapi perlu dilakukan menurut kaidah, sistem atau metode tertentu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Standar masing-masing perusahaan tentu saja berbeda antara satu sama lainnya.

Menurut sumardjo dan priansa (2018) ada banyak berbagai metode penilaian kinerja karyawan seperti : skala peringkat (*rating scale*), ceklis (*checklist*), peristiwa kritis (*Critical Incident Method*), Peninjauan Lapangan (*Field Review Method*), Tes dan Observasi, Evaluasi Kelompok dan metode penilaian yang berorientasi masa depan seperti : penilaian diri (*Self-Appraisal*), Penilaian Psikologis (*Psychological Appraisal*) dan Pendekatan Manajemen berdasarkan Tujuan (*Management by Objective/MBO*)

dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan PT. Anugerah Abadi Bersama yaitu Rating scale, karena hasil evaluasi dalam perusahaan ini didasarkan kepada pendapat penilai, dimana penilai membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan faktor-faktor (kriteria) yang dianggap penting terhadap pelaksanaan pekerjaan seperti kuantitas, kualitas dan kemampuan seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2.4.5. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) ada beberapa alat ukur yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat di lihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.5. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Berpikir

2.5.1. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	1. N. Lilis Suryani 2. Hastono (2020)	X1: Kompenasi	1. Menurut Husein umar (2007)	Kuantitatif (asosiatif)	1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Mitra Agung Persada	X2: Kepuasan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Kompensasi : - Gaji - Upah - Insentif - asuransi 2. Menurut rivai dan siagian (2010). Kepuasan kerja - Upah atau gaji - Pekerjaan itu sendiri - Kesempatan promosi - Rekan kerja 3. Menurut Bangun Kinerja karyawan : - Kualitas kerja - Kuantitas - Tanggung jawab		karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 37,8%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,573 > 1994) 2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 39,6%. Uji hipotesis t hitung > t tabel arau (6,818 > 1994) 3. Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 50,6% sedangkan sisanya sebesar 49,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel aau (35,913 > 2,740)
2	1. Ardalia Theodore 2. Besti Lilyana (2017) Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.	X1: Kompensasi X2: Kepuasan Kerja Y: Kinerja Karyawan	1. Menurut Simamora (2004) indikator Kompensasi: - Gaji - Fasilitas - Tunjangan 2. Kepuasan Kerja: - Upah - Promosi - Supervisi	Kuantitatif (asosiatif)	1. Variabel kompensasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Karya Canggih Mandiri utama, dengan nilai t hitung menunjukkan nilai sebesar 5,791 sedangkan t tabel sebesar 2,

	Karya Canggih Mandiri utama		<ul style="list-style-type: none"> - Benefit - <i>Conttingen Rewards</i> - <i>Operating Procedures</i> - <i>Co-workers</i> - <i>Nature Of Work</i> - <i>Communication</i> <p>3. Menurut Mondy, Noe, Premeaux Priansa (2014) indikator Kinerja Karyawan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kuantitas Pekerjaan - Kualitas Pekerjaan - Kemandirian - Adaptabilitas - Kerja Sama 		<p>36.</p> <p>2. Variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Karya Canggih Mandiri utama, dengan nilai t hitung sebesar 3,668 sedangkan t tabel 2,36.</p> <p>3. Variabel kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) Pada PT. Karya Canggih Mandiri utama, dengan nilai f hitung sebesar 24,950 sedangkan f tabel sebesar 3,30.</p>
3	1. Toni (2021) Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Winsen Kencana Perkasa	<p>X1: Kompensasi</p> <p>X2: Kepuasan Kerja</p> <p>Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Menurut Heryenzus & Laia (2018:13) indikator Kompensasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gaji - Upah Insentif - Imbalan - Bentuk Subsidi <p>2. Menurut Latief, Syardiansyah, & Sarfwan (2019:58) indikator</p>	Kuantitatif (deskriptif)	<p>1. Variabel kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung menunjukkan nilai sebesar (2,355) > (1,978) dan signifikansi 0,002 < 0,05 pada PT. Winsen Kencana Perkasa.</p> <p>2. Variabel kepuasan kerja</p>

			<p>Kepuasan Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pekerjaan Itu Sendiri (<i>work itself</i>) - Atasan (<i>supervision</i>) - Teman Sekerja (<i>workers</i>) - Promosi (<i>promotion</i>) - Gaji/Upah (<i>pay</i>) <p>3. Menurut Latief, Syardiansyah, & Sarfwan (2019:61) indikator Kinerja Karyawan: Kualitas Kerja Kuantitas Kerja Prestasi Kerja Tanggung Jawab Kerja</p>		<p>berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar (5,988) > t table (1,978) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 pada PT. Winsen Kencana Perkasa.</p> <p>3. Variabel kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai f hitung 44,891 > f tabel 3,07 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 pada PT. Winsen Kencana Perkasa.</p> <p>4. kinerja karyawan, dengan nilai f hitung 44,891 > f tabel 3,07 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 pada PT. Winsen Kencana Perkasa.</p>
4	1. Karyono, (2021) Kinerja karyawan : kompensasi dan kepuasan kerja PT. Harrosa Darma Nusantara	<p>X1: kompensasi</p> <p>X2: kepuasan kerja</p> <p>Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Kompensasi : Upah Insentif Tunjang</p> <p>2. Menurut Luthans (2006:304) dalam (Priansa, 2016) Indikator Kepuasan kerja : Pekerjaan itu sendiri Supervise</p>	Kuantitatif (Observasi dan Kuesioner)	<p>1. Variabel kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil signifikan 0,000 < 0,05 yang berarti ada pengaruh antara kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan.</p>

			<p>Kelompok kerja Promosi Lingkungan kerja</p> <p>3. Menurut Mondy, Noe, Premeaux (1999) dalam (Priansa, 2016:271) Indikator Kinerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kuantitas pekerjaan - Kualitas pekerjaan - Kemandirian - Inisiatif - Kerja sama 		<p>2. Variabel kepuasan kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti ada pengaruh antara kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Variabel kompensasi (X1) dan kepuasan (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti ada pengaruh antara variabel (X1) dan (X2) secara Bersama-sama terhadap kinerja karyawan.</p>
5	Siti Mas'adah (2021) Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja kerja	<p>X1 : kompensasi</p> <p>X2 : kepuasan kerja</p>	<p>Menurut Simamora (2018;223) Kompensasi langsung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gaji - Upah - Bonus - Komisi 	Kuantitatif (survey)	<p>hasil penelitian :</p> <p>1. Bahwa kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (y).</p>

	<p>pada PT. Pratama abadi industri JX.(Studi kasus pada divisi produksi bagian cementing cell 19)</p>	<p>(Y) : kinerja kerja</p>	<p>Tunjangan hari raya (THR) Kompensasi tidak langsung : - Asuransi - Tunjangan Kesehatan - Fasilitas karyawan seperti seragam - Tempat parkir - Mushola - Klinik Menurut Anwar Prabu (2015:117) Kepuasan kerja : - Pekerjaan menantang secara mental - Rewards yang memadai - Kondisi kerja yang mendukung Menurut Anwar Prabu (2015:67) kinerja karyawan: - Kualitas (Quality) - Kuantitas (Quantity) - Tingkat pengetahuan (job knowledge) - Tingkat ketepatan waktu (availability)</p>	<p>yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi sebesar 60,4%, artinya bahwa peningkatan kompensasi dan kepuasan kerja yang semakin tinggi dan meningkat akan berpengaruh sebesar 60,4% terhadap kinerja karyawan PT. Pratama Abadi Industri Jx sukabumi divisi produksi bagian cementing cell 19. Persamaan regresi untuk kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $y = 10,846 + 0,351 X_1 + 0,442 X_2$, artinya jika koefisien konstanta sebesar 10,846, jika variabel kompensasi (x1) dan kepuasan kerja (X2) atau variabel tersebut dinyatakan nilainya 0, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 10,846.</p>
--	--	--------------------------------	--	--

					<p>Koefisien $b_1 = 0,351$ X_1, artinya apabila kompensasi ditingkatkan sebesar 1 kali semakin tinggi, maka nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 0,351. Koefisien $b_2 = 0,442$, artinya apabila kepuasan kerja ditingkatkan (X_2) ditingkatkan sebesar 1 kali atau semakin nyaman maka nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 0,422.</p>
--	--	--	--	--	---

2.5.2. Kerangka Berpikir

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat. Dalam hal ini perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya, mulai dari perencanaan SDM, rekrutmen sampai dengan karyawan pensiun, karena di masa yang semakin berkembang sumber daya manusia menjadi aset yang paling penting di dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Kasmir (2019) menyatakan bahwa pemberian kompensasi memiliki hubungan atau pengaruh dengan kinerja karyawan, artinya jika kompensasi diberikan secara layak dan wajar maka kinerja karyawan akan meningkat, dan berdampak kepada variabel lainnya. Namun jika kompensasi yang dilakukan tidak dibayarkan secara wajar dan layak maka kinerja karyawan akan menurun. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Karyono (2021) yang mendapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Harrosa Darma Nusantara.

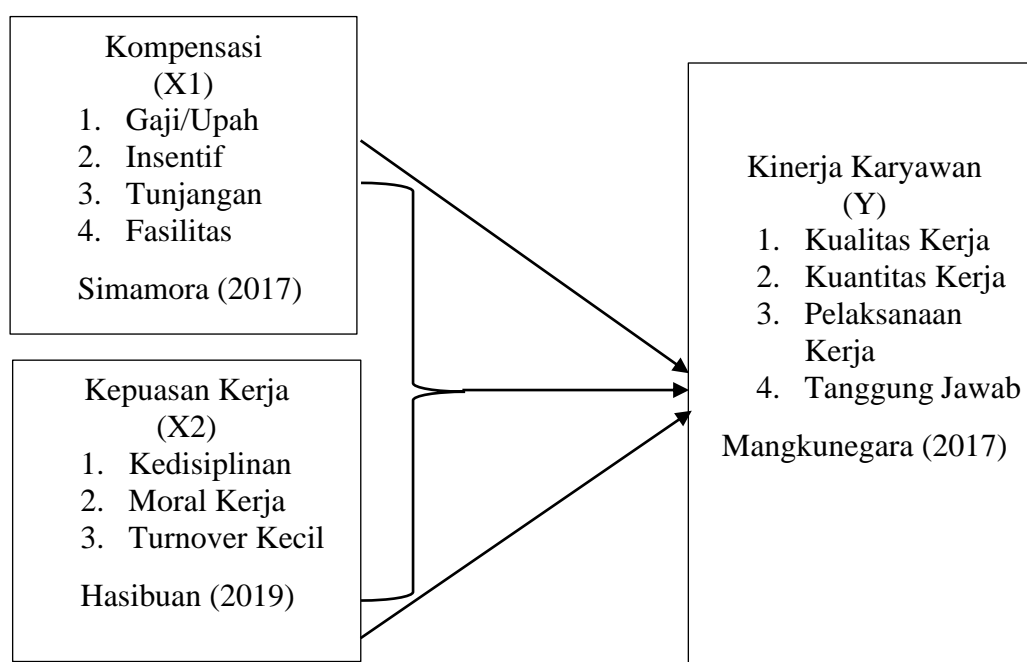
Menurut Hasibuan (2019) kepuasan kerja merupakan sikap emosional menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja,

kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah akan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan karena kinerja karyawan tersebut akan menurun dan akibatnya kinerja perusahaan akan terganggu dalam mencapai tujuannya. hal ini dibuktikan oleh hasil penelitian dari Toni (2019) yang mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Winsen Kencana Perkasa.

Menurut Sumardjo dan Priansa (2018) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya jika kinerja karyawan buruk, maka kinerja perusahaan juga akan menurun. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Theodore & Lilyana (2017) yang mendapatkan hasil bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Canggih Mandiri.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian Suryani & Hastono (2020), Theodore & Lilyana (2017), Toni (2021), Karyono (2021), Siti mas'adah (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas dapat dibuat konstelasi penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.6. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. hipotesis dalam penelitian ini mengenai pengaruh antara 2 variabel atau lebih yang harus dibuktikan kebenarannya sesuai dengan data yang diperoleh dalam penelitian ini. Berdasarkan identifikasi dan perumusan masalah, maka penulis merumuskan hipotesis penelitiannya sebagai berikut:

1. Diduga kompensasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Anugerah Abadi Bersama
2. Diduga kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Anugerah Abadi Bersama
3. Diduga kompensasi dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Anugerah Abadi Bersama.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Verifikatif bersifat Explanatory Survey yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat. Dengan mengumpulkan data-data dan informasi dari perusahaan untuk mendeskripsikan objek penelitian agar memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Bagaimana pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian verifikatif menggunakan statistik inferensial.

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.

3.2.1. Objek

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah variabel *independent* Kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) dan variabel *dependent* Kinerja Karyawan (Y). Unit analisis dalam penelitian ini yaitu individu atau perorangan sehingga data yang akan digunakan atau diolah dalam penelitian ini berasal dari respon individu yaitu karyawan PT. Anugerah Abadi Bersama.

3.2.2. Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini yaitu individual, yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama bagian produksi yang berjumlah 1006 orang.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Anugerah Abadi Bersama yang beralamat di kampung baru Rt 003/008, Desa Wanaherang, Kecamatan Gunung Putri, Bogor, Jawa Barat.

3.3. Jenis Data dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data

Jenis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif yang meliputi :

1. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara atau berupa uraian atau penjelasan mengenai kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja pada PT. Anugerah Abadi Bersama.
2. Data kuantitatif, yaitu data yang mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume, atau data yang berupa angka-angka yang dalam penelitian ini berupa data

besaran gaji, data turnover dan data penilaian kinerja karyawan selama tahun 2018 sampai tahun 2020 pada PT Anugerah Abadi Bersama.

3.3.2. Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti yang berasal dari hasil observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT Anugerah Abadi Bersama.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, situs website di internet, penelitian terdahulu serta penyedia data pada PT Anugerah Abadi Bersama.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel dibutuhkan untuk menentukan indikator, ukuran, skala, data dari variabel yang terikat dengan penelitian. Dalam proses penelitian ini variabel-variabel yang digunakan adalah :

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel Bebas (*Independent Variable*) adalah variabel yang menjadi penyebab timbulnya variabel yang lainya (Sugiyono, 2017). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel Terikat (*Dependent Variable*) adalah variabel yang keadaanya dipengaruhi oleh variabel *independent* (Sugiyono,2017). Variabel terikat (*Dependent*). Yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Abadi Bersama

Variabel	Sub Variabel (Dimensi)	Indikator	Skala Pengukuran
	1. Gaji/Upah	1. Tingkat kesesuaian gaji/upah dengan pekerjaan 2. Mendapatkan gaji tepat waktu 3. Tingkat pemberian gaji sesuai dengan peraturan yang berlaku	Ordinal

Kompensasi (X1)	2. Insentif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan 2. Insentif yang diberikan memotivasi karyawan 3. Pemberian secara adil dan merata 	Ordinal
	3. Tunjangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan memberikan tunjangan sesuai dengan yang diharapkan 2. Tingkat kesesuaian tunjangan Kesehatan dengan kebutuhan karyawan 3. Tunjangan hari raya yang diberikan cukup memadai 	Ordinal
	4. Fasilitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat penyediaan fasilitas dalam menunjang pekerjaan 2. Tingkat kesesuaian penyediaan alat keselamatan bagi karyawan 3. Tingkat kesesuaian tempat ibadah 	Ordinal
Kepuasan Kerja (X2)	1. Kedisiplinan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat ketaatan pada aturan waktu 2. patuh terhadap peraturan perusahaan yang diberlakukan 3. Tingkat ketaatan pada standar kerja 	Ordinal
	2. Moral Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kesenangan dalam menjalankan pekerjaan 2. Tingkat semangat yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan 3. Tingkat ketulusan yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan 	Ordinal
	3. Turnover Kecil	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kepuasan dalam bekerja 2. keinginan untuk bertahan di perusahaan 3. keinginan untuk selalu hadir dalam bekerja 	Ordinal

Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan 2. Tingkat ketelitian dalam bekerja 3. Bekerja sesuai dengan prosedur 	Ordinal
	2. Kuantitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan bersedia meningkatkan produktivitas kerja 2. Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan 3. Pencapaian target produksi 	Ordinal
	3. Pelaksanaan Tugas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan senantiasa berhasil memenuhi target jumlah produksi yang ditetapkan perusahaan 2. Meminimalkan tingkat kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan 3. Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan 	Ordinal
	4. Tanggung Jawab	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan oleh perusahaan 2. Tanggung jawab terhadap pencapaian target perusahaan 3. Tingkat rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja 	Ordinal

3.5. Metode Penarikan Sampel

Sampel adalah sebagian populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi yang akan diteliti. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *Probability Sampling*.

Menurut Sugiyono (2017) *Probability Sampling* adalah Teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sample.

Teknik *Probability Sampling* yang dipilih yaitu *Simple Random Sampling*, yang dimana metode penarikan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Sampel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

e : Persentase kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel (10%)

1 : Nilai konstanta

Taraf kesalahan yang digunakan peneliti adalah 10% (0,1).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{1006}{1 + (1006 \times (0,1)^2)}$$

$$n = \frac{1006}{11,06}$$

$$n = 90,95$$

berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka jumlah sampel yang dibulatkan menjadi 91 responden. Jadi jumlah sampel yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah 91 responden.

Teknik *Probability Sampling* yang dipilih yaitu simple random sampling yaitu dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan prosedur sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Berikut merupakan metode pengumpulan data yang ditentukan berdasarkan sumber data, antara lain :

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh oleh peneliti secara langsung tanpa perantara. Pengumpulan data primer dilakukan dengan observasi langsung serta menyebarkan kuesioner dan wawancara. Kuesioner penelitian ditujukan kepada karyawan pada PT Anugerah Abadi Bersama yang berkaitan dengan variabel yang diteliti melalui indikator dari setiap variabel dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2017) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 3.2 Skala Likert

Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono (2017)

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh dan dikumpulkan peneliti secara tidak langsung. Pengumpulan data sekunder dilakukan melalui buku, jurnal, situs website di internet, penelitian terdahulu serta penyedia data pada PT Anugerah Abadi Bersama.

3.7. Uji Instrumen Penelitian

3.7.1. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan alat ukur tes dalam kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang di dapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak. Data dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel, Metode yang dilakukan dalam uji validitas ini yaitu menggunakan Korelasi Product Moment Pearson. Menurut Sugiyono (2017) Korelasi Product Moment Pearson menggunakan rumus :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] - [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_h = Nilai koefisien pearson

n = Jumlah responden

$\sum X$ = Jumlah nilai dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah nilai dalam distribusi Y

$\sum xy$ = Jumlah hasil antara variabel X dan variabel Y

Kriteria keputusan uji validitas, sebagai berikut :

1. Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji validitas dalam penelitian ini dengan $n = 91$, dengan tingkat signifikansi 5% dengan rumus $df = n - 2$ sehingga nilai r_{tabel} dapat diketahui sebesar 0,2061. Pengujian validitas instrument penelitian ini menggunakan SPSS 23, kriteria pengujiannya adalah :

1. *Item* pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$
2. *Item* pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$

Uji validitas variabel kompensasi dilakukan terhadap 4 indikator yang dijabarkan 12 pernyataan kompensasi dengan menggunakan perhitungan menggunakan program SPSS 23 berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

a. Kompensasi

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Kompensasi

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	0,365	0,2061	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	0,542	0,2061	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	0,394	0,2061	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
4	0,768	0,2061	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5	0,517	0,2061	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6	0,755	0,2061	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
7	0,787	0,2061	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
8	0,750	0,2061	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
9	0,737	0,2061	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
10	0,792	0,2061	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
11	0,790	0,2061	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
12	0,481	0,2061	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Sumber Data : Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil tabel di atas pernyataan X1 yaitu Kompensasi didapatkan hasil seluruh pernyataan pada kompensasi yang berjumlah 12 pernyataan dikatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b. Kepuasan Kerja

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	0,622	0,2061	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	0,709	0,2061	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	0,627	0,2061	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
4	0,613	0,2061	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5	0,666	0,2061	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6	0,633	0,2061	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
7	0,594	0,2061	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
8	0,557	0,2061	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
9	0,516	0,2061	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Sumber Data : Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil tabel di atas pernyataan Variabel X2 yaitu Kepuasan Kerja didapatkan hasil seluruh pernyataan pada kepuasan kerja yang berjumlah 9 pernyataan dikatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

c. Kinerja

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	0,646	0,2061	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	0,739	0,2061	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	0,722	0,2061	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
4	0,286	0,2061	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5	0,359	0,2061	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6	0,606	0,2061	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
7	0,591	0,2061	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
8	0,531	0,2061	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
9	0,271	0,2061	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
10	0,217	0,2061	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
11	0,469	0,2061	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
12	0,652	0,2061	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Sumber Data : Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil tabel di atas pernyataan Variabel Y yaitu Kinerja Karyawan didapatkan hasil seluruh pernyataan pada kinerja karyawan yang berjumlah 12 pernyataan dikatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) uji reliabilitas adalah sebuah uji untuk mengukur sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas dapat digunakan menggunakan rumus koefisien reliabilitas *alfa cronbach* :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Dimana :

r_{11} = Nilai reliabil

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

σt^2 = Varians total

Tabel 3.6 Kriteria penelitian terhadap koefisien α Cronbach

No	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

Berikut ini hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel berdasarkan olahan data SPSS 23.

Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.874	12

Sumber : Data Output SPSS 23

Hasil output SPSS 23 diketahui bahwa nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,874 > 0,8 yang artinya pernyataan dari variabel kompensasi dinyatakan sangat reliabel.

Tabel 3.8 Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.792	9

Sumber : Data Output SPSS 23

Hasil output SPSS 23 diketahui bahwa nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,792 < 0,8 yang artinya pernyataan dari variabel kepuasan kerja dinyatakan cukup reliabel.

Tabel 3.9 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.723	12

Sumber : Data Output SPSS 23

Hasil output SPSS 23 diketahui bahwa nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,723 < 0,8 yang artinya pernyataan dari variabel kinerja karyawan dinyatakan cukup reliabel.

3.8. Metode Pengolahan/Analisis Data

3.8.1. Analisis Deskriptif

Untuk mengetahui dan menganalisis jawaban responden pada penerapan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka digunakan metode deskriptif untuk memahami data. Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi Sugiyono (2017).

Tanggapan responden dihitung dengan menggunakan rumus tanggapan responden sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil penelitian}}{\text{Skor ideal}} \times 100\%$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.

3.8.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independent) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel terikat (dependen). Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) Ghozali (2018). Menurut Ghozali (2018) rumus persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

A = Bilangan Konstanta

$\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$ = Koefisien regresi dari kompensasi dan kepuasan kerja

X_1 = Variabel bebas Kompensasi

X_2 = Variabel bebas Kepuasan Kerja

e = Error atau faktor gangguan lain yang mempengaruhi proses peningkatan kinerja pegawai

3.9. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018) uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *ordinary least square*. Dalam OLS hanya terdapat satu variabel dependen, sedangkan dalam variabel independen berjumlah lebih dari satu. Untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik, diantaranya uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

3.9.1. Uji Normalitas

Menurut Basuki dan Prawoto (2016), uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak. Model yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang berdistribusi secara normal

Hipotesis dalam uji normalitas adalah :

$H_0 = 0$ *error term/ disturbance* berdistribusi normal

$H_1 \neq 0$ *error term/ disturbance* tidak berdistribusi normal.

Menurut Zulfikar (2016), uji normalitas residual digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal jika hasil uji menunjukkan nilai signifikan lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa residual berdistribusi normal.

3.9.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas Ghozali (2018). Adapun dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- a. Jika nilai korelasi ≥ 0.80 maka H_0 ditolak, sehingga ada masalah multikolinearitas.
- b. Jika nilai korelasi ≤ 0.80 maka H_0 diterima, sehingga tidak ada masalah multikolinearitas.

3.9.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain Ghozali (2018). Untuk mendeteksi keberadaan heterokedasitas dapat dilakukan dengan cara uji *Harvey*. Uji *Harvey* yaitu meregresikan nilai *absolute residual* terhadap variabel independen Ghozali (2018). Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai *p value* ≥ 0.05 maka H_0 ditolak, yang artinya tidak terdapat masalah heteroskedasitas.
- b. Jika nilai *p value* ≤ 0.05 maka H_0 diterima, yang artinya terdapat masalah heteroskedasitas.

3.9.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya) Ghozali (2018). Autokorelasi terjadi karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Uji autokorelasi dilakukan dengan metode *Durbin Watson* (DW). Menurut Ghozali (2018) dasar penentuan ada atau tidaknya kasus autokorelasi didasari oleh kaidah berikut:

- a. $0 < d < dl$ = ada autokorelasi positif
- b. $dl \leq d \leq du$ = tidak ada autokorelasi positif
- c. $4 - dl < d < 4$ = ada autokorelasi negatif
- d. $4 - du \leq d \leq 4 - dl$ = tidak ada autokorelasi negatif
- e. $du < d < 4 - du$ = tidak ada autokorelasi positif atau negatif.

3.10. Uji Hipotesis

Tujuan uji hipotesis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.10.1. Uji Signifikan Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel bebas (kompensasi dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial. Menurut Sugiyono (2017) rumus untuk menguji tingkat signifikansi adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

keterangan :

r = Koefisien korelasi

r^2 = Koefisien determinasi

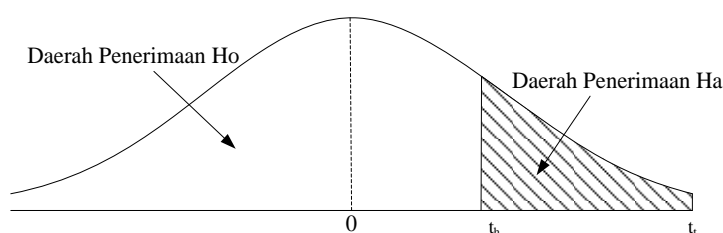
n = banyaknya sampel

t = Tingkat signifikan (t hitung) yang selanjutnya dibandingkan dengan t tabel.

Selanjutnya hasil hipotesis t hitung dibandingkan dengan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka artinya H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka artinya H_0 diterima dan H_a ditolak

Adapun gambar kurva penerimaan atau penolakan sebagai berikut :



Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis

3.10.2. Uji Signifikan Simultan (uji f)

Uji f pada dasarnya digunakan untuk menguji apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas (kompensasi dan kepuasan kerja) secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (kinerja karyawan) pada PT. Anugerah Abadi Bersama. Menurut Sugiyono (2017) rumus yang digunakan untuk uji f sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

n = Jumlah Data atau Kasus

k = Jumlah Variabel Independen

R^2 = Koefisien Determinasi

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan ketentuan sebagai berikut :

Kriteria Uji :

- a. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh)
- b. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh).

3.10.3. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*r square*) merupakan suatu analisis yang dapat digunakan untuk memprediksikan seberapa besar kontribusi antara variabel Independent (variabel x) dengan variabel *Dependent* (variabel y). Menurut Sugiyono (2017) Koefisien determinasi dinyatakan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Korelasi

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah dan Perkembangan

PT. Anugerah Abadi Bersama berdiri pada tanggal 1 Oktober 2009. PT. Anugerah Abadi Bersama adalah perusahaan yang bergerak dibidang Garmen yang memproduksi pakaian seperti T-shirt, Tank top, Polo shirt, Kemeja, Zip Jacket, Pants, yang beralamat di kampung baru Rt 003/008, Desa Wanaherang, Kecamatan Gunung Putri, Bogor, Jawa Barat. Dengan pengalaman selama 13 tahun PT. Anugerah Abadi Bersama selalu berusaha menjadi yang terbaik dalam memajukan industry garmen di Indonesia ini, seperti perusahaan lainya PT. Anugerah Abadi Bersama juga bertujuan utama untuk memperoleh laba sebesar -besarnya. Dalam hal ini, perusahaan tentunya juga ingin berpartisipasi dalam pembangunan nasional dengan menyediakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar.

Kegiatan produksi pada PT. Anugerah Abadi Bersama adalah memproses bahan baku yang menjadi barang jadi. Perusahaan ini menghasilkan produk seperti T-shirt, Tank top, Polo shirt, Kemeja, Zip Jacket, Pants. Setelah kegiatan produksi selesai maka selanjutnya perusahaan akan melakukan kegiatan penjualan dari barang yang telah diproduksi

4.1.2. Visi, Misi, dan Tujuan PT. Anugerah Abadi Bersama

4.1.2.1. Visi

Visi kami adalah untuk mempertahankan peran utama dalam pembuatan garmen rajutan dipasar global. Kami tidak hanya mempertahankan jumlah tetapi juga kualitas atau kinerja yang memuaskan sesuai dengan kebutuhan pelanggan. Demi unggul dalam pelayanan pelanggan dan inovasi produk, semua staff kami memberikan perhatian penuh untuk membangun sistem tanya jawab yang kuat.

4.1.2.2. Misi

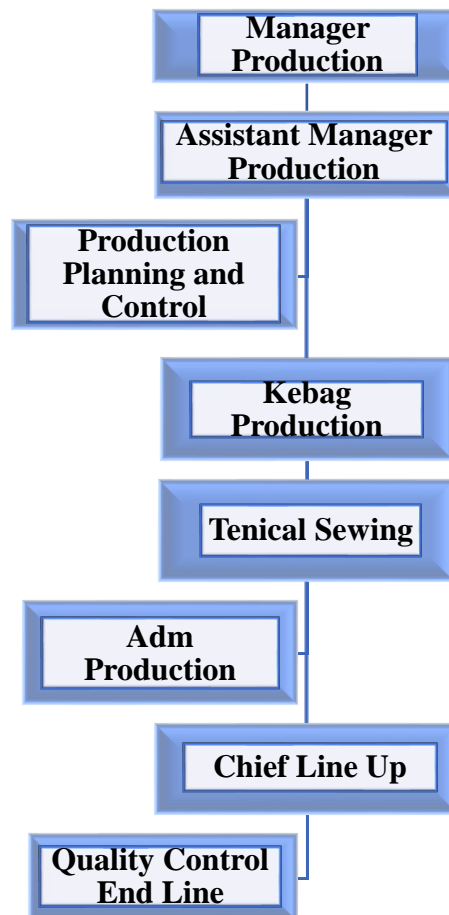
PT. Anugerah Abadi Bersama membangun pabrik berstandar internasional dengan mesin produksi modern dan sistem yang sangat baik. Kepuasan pelanggan adalah motivasi untuk meningkatkan pelayanan kami. Kami berkomitmen memberikan produk berkualitas dan kesuksesan kami adalah kesuksesan pelanggan.

4.1.2.3. Tujuan

Tujuan dari PT. Anugerah Abadi Bersama adalah dapat bersaing dengan perusahaan lain yang bergerak di bidang garmen dan menguasai pangsa pasar dengan memberikan hasil produksi yang berkualitas kepada pelanggan.

4.2. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Dalam suatu perusahaan, pembagian tugas dan wewenang sangat penting diperlukan demi berjalanya perusahaan serta tercapainya suasana kerja yang baik sehingga tujuan organisasi serta tercapainya suasana kerja yang baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, hal tersebut dapat diwujudkan melalui dengan adanya struktur organisasi pada PT. Anugerah Abadi Bersama. Berikut adalah struktur organisasi PT. Anugerah Abadi Bersama :



(Sumber : Data Base Manager PT. Anugerah Abadi Bersama)

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Anugerah Abadi Bersama

Berdasarkan struktur organisasi diatas, maka dapat dijelaskan tugas dan wewenang masing-masing bagian.

a. **Manager Production**

Mengawasi proses produksi, Menyusun jadwal produksi, dan bertanggung jawab memastikan barang yang di produksi secara efisien, jumlah produksi yang benar & akurat, di produksi sesuai dengan anggaran biaya yang tepat dan berkualitas sesuai standar perusahaan.

- b. Assistant Manager Production
Membantu manajer produksi dalam mengembangkan kompetensi karyawan, membantu manajer dalam mengatur , merencanakan dan menerapkan strategi produksi dan mengawasi atau mengontrol biaya produksi.
- c. Production Planning and Control
Production Planning and Control bertugas menganalisis dan merencanakan kegiatan produksi, mengelola waktu dan sumber daya agar tugas dapat terselesaikan secara efektif , mengendalikan rangkaian produksi agar berjalan sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan .
- d. Kebag Production
Kepala bagian produksi memiliki tanggung jawab terhadap kegiatan produksi berlangsung secara lancar dan efisien dalam memenuhi target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan, selain itu kepala bagian produksi memiliki tugas untuk mengawasi semua kegiatan proses produksi, mengkoordinir dan mengarahkan setiap bawahannya untuk menentukan pembagian tugas dan mengawasi serta mengevaluasi seluruh kegiatan produksi yang telah berjalan.
- e. Tenical Sewing
Mengatur tugas pekerjaan ke beberapa line sewing agar target produksi bisa tercapai, melakukan pemeriksaan kondisi pada bahan yang sudah selesai dijahit dan membuat dokumentasi atau laporan tentang bahan baku kain yang sudah dijahit
- f. Administrasi Production
Membantu pekerjaan departemen atau devisi produksi dalam segi administratif dan bertanggung jawab dalam mengelola data dari pra produksi yaitu dari bahan baku produksi hingga barang yang sudah jadi, selain itu administrasi produksi juga bertugas memasukkan data ke komputer, mengontrol proses produksi, menyusun jadwal pekerja, menghitung bahan-bahan produksi, dan mencatat efektivitas kerja mesin.
- g. Chief Line Up
Mengatur alur jalannya produksi serta mengawasi pencapaian target sewing yang ada di PT. Anugerah Abadi Bersama
- h. Quality Control End Line
Quality control bertugas menentukan standar operasional prosedur tentang kualitas produk, melakukan pengecekan kualitas produk sebelum dan sesudah proses produksi, melakukan audit atau pengecekan tentang kondisi bahan baku yang akan digunakan pada proses produksi dan memastikan tidak ada produk rusak yang di kirim ke konsumen.

4.3. Profil Responden

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik kuesioner dengan cara menyebar kuesioner kepada karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama. Untuk mendapatkan data yang di perlukan dengan melibatkan 91 karyawan bagian produksi

sebagai sampel penelitian ini.

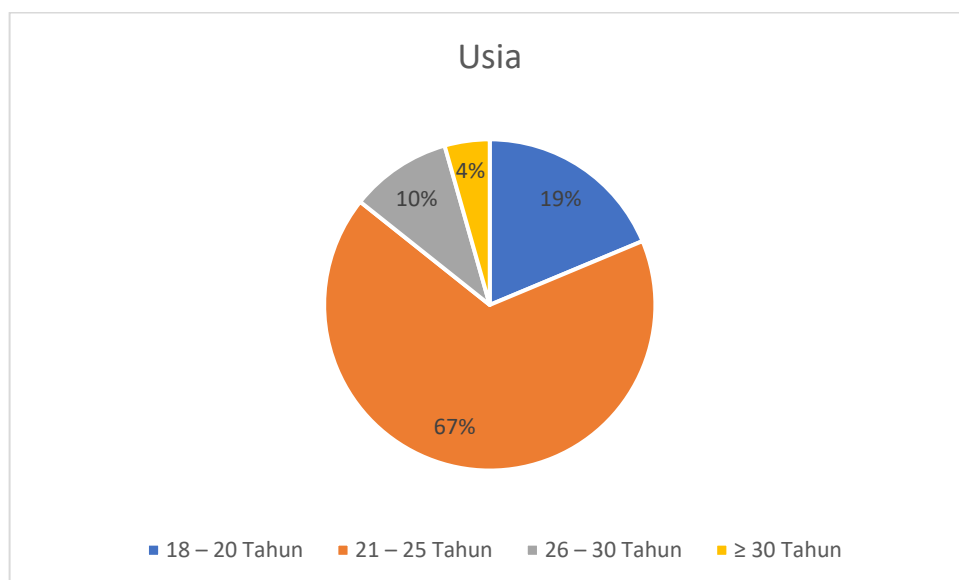
Karakteristik yang diteliti mencakup umur, jenis kelamin, Pendidikan terakhir dan lama bekerja. Berikut ini hasil data karakteristik responden pada PT. Anugerah Abadi Bersama sebanyak 91 karyawan.

1. Usia Responden

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Jumlah Responden	Persentase
1	18 – 20	17	19%
2	21 – 25	61	67%
3	26 – 30	9	10%
4	≥ 30	4	4%

Sumber Data : Data Primer, Diolah 2022



Gambar 4.2 Persentase Usia Responden

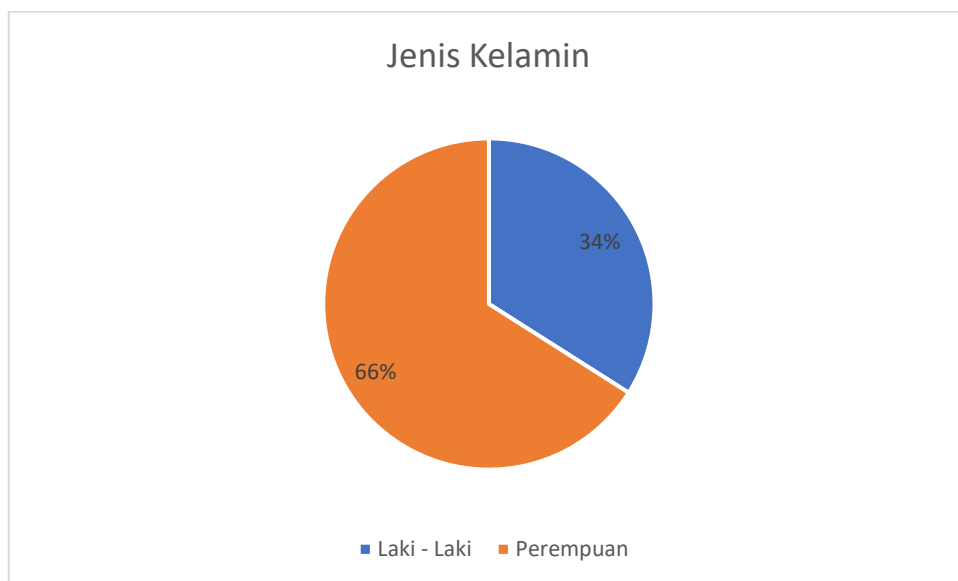
Berdasarkan gambar diatas, dapat di lihat bahwa usia rata-rata responden terbanyak ada pada kisaran usia (21 – 25) dengan presentase (67%), pegawai pada kisaran usia (18 – 20) tahun dengan persentase (19%), sedangkan pegawai dengan usia (26 – 30) tahun dengan persentase (10%), dan pada usia (≥30) tahun dengan persentase (4%) dari total 91 karyawan.

2. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
	Laki – laki	31	5634%
	Perempuan	60	66%

Sumber Data : Data Primer, Diolah 2022



Gambar 4.3 Persentase Jenis Kelamin Responden

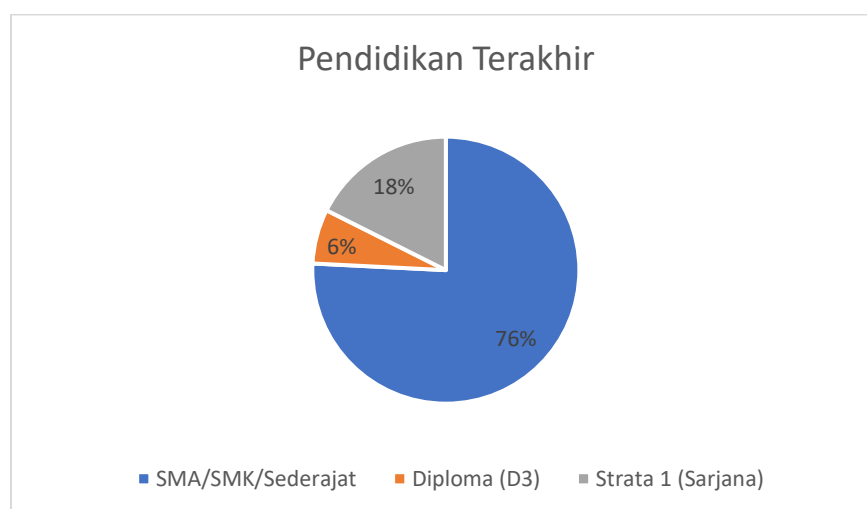
Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak yaitu 31 responden atau 34%, sedangkan responden perempuan yaitu 60 responden atau 66%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama Berdominasi laki-laki.

3. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
1	SMA/SMK/Sederajat	69	76%
2	Diploma (D3)	6	6%
3	Strata 1 (Sarjana)	16	18%

Sumber Data : Data Primer, Diolah 2022



Gambar 4.4 Persentase Pendidikan Terakhir Responden

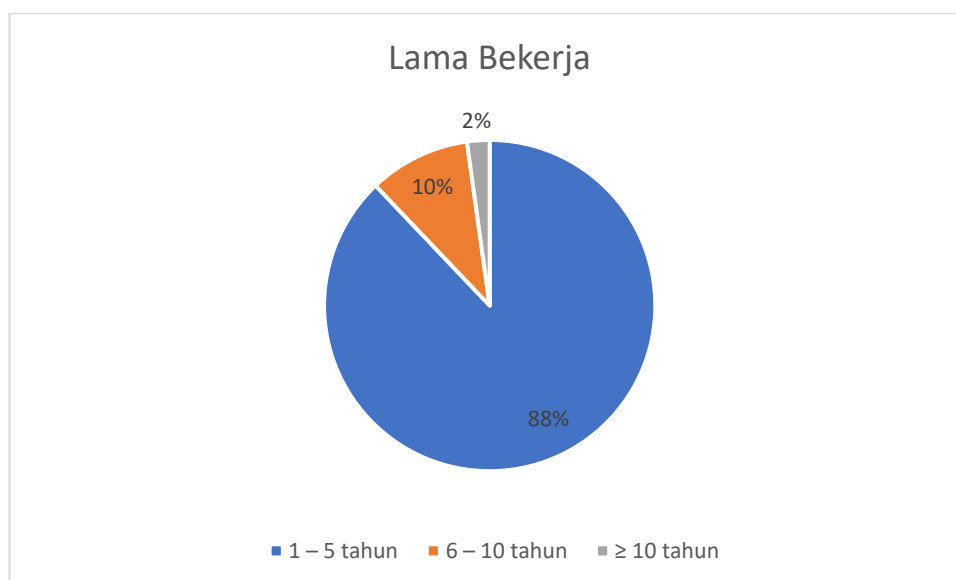
Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa responden paling banyak yaitu dengan pendidikan terakhir SMA/SMK/Sederajat sebesar 69 responden atau 76%, di ikuti responden yang memiliki pendidikan terakhir Diploma (D3) yaitu 6 responden atau 6%, lalu diikuti oleh pendidikan Strata 1(Sarjana) yaitu sebesar 16 responden atau 18%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama di dominasi Pendidikan terakhir SMA/SMK/Sederajat.

4. Lama Bekerja Responden

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
1	1 – 5 tahun	80	88%
2	6 – 10 tahun	9	10%
3	≥ 10 tahun	2	2%

Sumber Data : Data Primer, Diolah 2022



Gambar 4.5 Persentase Lama Bekerja Responden

Berdasarkan Gambar diatas, dapat dilihat bahwa responden paling banyak yaitu responden dengan lama bekerja 1 – 5 tahun dengan jumlah responden 80 responden atau dengan persentase 88%, di ikuti dengan lama bekerja 6 – 10 tahun dengan jumlah responden 9 responden atau dengan persentase 10%, dan lama bekerja ≥ 10 tahun dengan jumlah responden 2 responden atau dengan persentase 2%.

4.4. Analisis Data

4.4.1. Analisis Deskriptif

4.4.1.1. Analisis Deskriptif Kompensasi PT. Anugerah Abadi Bersama

Penilaian terhadap variabel kompensasi terdiri atas 12 dimensi yang berasal dari 4 indikator kompensasi, dapat disajikan dalam tabel berikut .

1. Gaji

Tabel 4.5 Jawaban” saya merasa perusahaan telah memberikan gaji sesuai dengan pekerjaan saya”

Keterangan	Skor	Jumlah responden orang	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	
Setuju	4	1	4	1,09
Kurang Setuju	3	16	48	17,58
Tidak Setuju	2	41	82	45,05
Sangat Tidak Setuju	1	33	33	36,26
Jumlah		91	167	100
Rata-rata			36,70%	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah tidak setuju yaitu sebanyak 41 responden (45,05%), sangat tidak setuju sebanyak 33 reponden (36,26%), kurang setuju sebanyak 16 responden (17,58%), dan setuju sebanyak 1 responden (1,09%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan” saya merasa perusahaan telah memberikan gaji sesuai dengan pekerjaan saya” karyawan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada karyawan yang setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.6 Jawaban “Gaji yang diberikan perusahaan tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah responden orang	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	38	190	41,75
Setuju	4	46	184	50,54
Kurang Setuju	3	6	18	6,59
Tidak Setuju	2	1	2	1,09
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		91	394	100
Rata-rata			86,59%	

Sumber : Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 46 responden (50,54%), sangat setuju sebanyak 38 reponden (41,75%), kurang setuju sebanyak 6 responden (6,59%), dan tidak setuju sebanyak 1 responden (1,09%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Gaji yang diberikan perusahaan tepat waktu” karyawan setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih

ada karyawan yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.7 Jawaban “Saya merasa gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku”

Keterangan	Skor	Jumlah responden orang	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	1	5	1,09
Setuju	4	1	4	1,09
Kurang Setuju	3	14	42	15,38
Tidak Setuju	2	39	78	42,85
Sangat Tidak Setuju	1	36	36	39,56
Jumlah		91	165	100
Rata-rata			36,26%	

Sumber : Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah tidak setuju yaitu sebanyak 39 responden (42,85%), sangat tidak setuju sebanyak 36 responden (39,56%), kurang setuju sebanyak 14 responden (15,38%), dan setuju sebanyak 1 responden (1,09%), sangat setuju sebanyak 1 responden (1,09%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Saya merasa gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku” karyawan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada karyawan yang setuju, sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

2. Insentif

Tabel 4.8 Jawaban “Saya merasa insentif yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan pekerjaan saya”

Keterangan	Skor	Jumlah responden orang	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	26,37
Setuju	4	38	152	41,75
Kurang Setuju	3	27	81	29,67
Tidak Setuju	2	2	4	2,19
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		91	357	100
Rata-rata			78,46%	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 38 responden (41,75%), sangat setuju sebanyak 24 reponden (26,37%),

kurang setuju sebanyak 27 responden (29,67%), dan tidak setuju sebanyak 2 responden (2,19%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan” Saya merasa insentif yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan pekerjaan saya” karyawan setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada karyawan yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.9 Jawaban “insentif yang diberikan perusahaan memotivasi saya dalam mencapai tujuan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden orang	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	35	175	38,46
Setuju	4	46	184	50,54
Kurang Setuju	3	9	27	9,89
Tidak Setuju	2	1	2	1,09
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		91	388	100
Rata-rata			85,27%	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 46 responden (50,54%), sangat setuju sebanyak 35 responden (38,46%), kurang setuju sebanyak 9 responden (9,89%), dan tidak setuju sebanyak 1 responden (1,09%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan” insentif yang diberikan perusahaan memotivasi saya dalam mencapai tujuan perusahaan“ karyawan setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada karyawan yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.10 Jawaban “Perusahaan telah memberikan insentif secara adil dan merata kepada seluruh karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden orang	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	25	125	27,47
Setuju	4	34	136	37,36
Kurang Setuju	3	28	84	30,76
Tidak Setuju	2	4	8	4,39
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		91	353	100
Rata-rata			77,58%	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 34 responden (37,36%), kurang setuju sebanyak 28 responden (30,76%), sangat setuju sebanyak 25 responden (27,47%), dan tidak setuju sebanyak 4 responden (4,39%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan” insentif yang diberikan perusahaan memotivasi saya dalam mencapai tujuan perusahaan“ karyawan setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada karyawan yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

3. Tunjangan

Tabel 4.11 Jawaban “Tunjangan yang saya terima sudah sesuai dengan harapan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden orang	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	19,78
Setuju	4	34	136	37,36
Kurang Setuju	3	32	96	35,16
Tidak Setuju	2	7	14	7,69
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		91	336	100
Rata-rata			73,84%	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 34 responden (37,36%), kurang setuju sebanyak 32 responden (36,16%), sangat setuju sebanyak 18 responden (19,78%), dan tidak setuju sebanyak 7 responden (7,69%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Tunjangan yang saya terima sudah sesuai dengan harpan” karyawan setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada karyawan yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.12 Jawaban “Tunjangan Kesehatan yang diberikan perusahaan sudah memenuhi kebutuhan saya”

Keterangan	Skor	Jumlah responden orang	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	24,17
Setuju	4	38	152	41,75
Kurang Setuju	3	25	75	27,47
Tidak Setuju	2	6	12	6,69
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		91	349	100

Rata-rata			76,70%	
-----------	--	--	--------	--

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 38 responden (41,75%), kurang setuju sebanyak 25 responden (27,47%), sangat setuju sebanyak 22 responden (24,17%), dan tidak setuju sebanyak 6 responden (6,69%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Tunjangan Kesehatan yang diberikan perusahaan sudah memenuhi kebutuhan saya” karyawan setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada karyawan yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.13 Jawaban “Perusahaan telah memberikan tunjangan hari raya yang cukup memadai disetiap tahunnya”

Keterangan	Skor	Jumlah responden orang	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	20,87
Setuju	4	37	148	40,65
Kurang Setuju	3	30	90	32,96
Tidak Setuju	2	5	10	5,49
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		91	343	100
Rata-rata			75,38%	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 37 responden (40,65%), kurang setuju sebanyak 30 responden (32,96%), sangat setuju sebanyak 19 responden (20,87%), dan tidak setuju sebanyak 5 responden (5,49%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Perusahaan telah memberikan tunjangan hari raya yang cukup memadai disetiap tahunnya” karyawan setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada karyawan yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

4. Fasilitas

Tabel 4.14 Jawaban “saya merasa fasilitas yang telah diberikan perusahaan dalam menunjang pekerjaan sudah sangat layak”

Keterangan	Skor	Jumlah responden orang	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	26	130	28,57
Setuju	4	36	144	39,56
Kurang Setuju	3	25	75	27,47

Tidak Setuju	2	4	8	4,39
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		91	353	100
Rata-rata			77,58%	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 36 responden (39,56%), sangat setuju sebanyak 26 responden (28,57%), kurang setuju sebanyak 25 responden (27,57%), dan tidak setuju sebanyak 4 responden (4,39%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “saya merasa fasilitas yang telah diberikan perusahaan dalam menunjang pekerjaan sudah sangat layak” karyawan setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada karyawan yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.15 Jawaban “saya merasa perusahaan telah memenuhi fasilitas penyediaan alat keselamatan untuk saya”

Keterangan	Skor	Jumlah responden orang	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	30	150	32,96
Setuju	4	41	164	45,05
Kurang Setuju	3	18	54	19,78
Tidak Setuju	2	2	4	2,19
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		91	372	100
Rata-rata			81,75%	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 41 responden (45,05%), sangat setuju sebanyak 30 responden (32,96%), kurang setuju sebanyak 18 responden (19,78%), dan tidak setuju sebanyak 2 responden (2,19%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “saya merasa perusahaan telah memenuhi fasilitas penyediaan alat keselamatan untuk saya” karyawan setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada karyawan yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.16 Jawaban “saya merasa perusahaan telah memenuhi fasilitas penyediaan alat keselamatan untuk saya”

Keterangan	Skor	Jumlah responden orang	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	42	210	46,15

Setuju	4	40	160	43,95
Kurang Setuju	3	9	27	9,89
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		91	397	100
Rata-rata			87,25%	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah sangat setuju yaitu sebanyak 42 responden (46,15%), setuju sebanyak 40 responden (43,95%) dan kurang setuju sebanyak 9 responden (9,89%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “fasilitas yang disediakan perusahaan untuk beribadah sudah sangat layak” karyawan sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.17 Hasil rata-rata Tanggapan Responden Kompensasi

No	Pertanyaan/Pernyataan	Rata-rata per item	Rata-rata per indikator
GAJI			
1	Saya merasa perusahaan telah memberikan gaji sesuai pekerjaan saya	36,70%	
2	Gaji yang diberikan perusahaan selalu tepat waktu	86,59%	53,18
3	Saya merasa gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku	36,26%	
INSENTIF			
1	Saya merasa insentif yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan pekerjaan saya	78,46%	
2	Insentif yang diberikan perusahaan meotivasi saya dalam mencapai tujuan perusahaan	82,27%	79,44
3	Perusahaan telah memberikan insentif secara adil dan merata pada seluruh karyawan	77,58%	
TUNJANGAN			
1	Saya yang saya terima sudah sesuai dengan harapan	73,84%	
2	Tunjangan Kesehatan yang diberikan perusahaan sudah memenuhi kebutuhan saya	76,70%	75,31
3	Perusahaan telah memberikan tunjangan hari raya yang cukup memadai disetiap tahunnya	75,38%	
FASILITAS			
1	Saya merasa fasilitas yang telah diberikan perusahaan dalam menunjang pekerjaan sudah sangat layak	77,58%	
2	Saya merasa perusahaan telah memenuhi penyediaan alat keselamatan untuk saya	81,75%	82,19
3	Fasilitas yang disediakan perusahaan untuk beribadah sudah sangat layak	87,25%	

Rata-rata	72,53%	
-----------	--------	--

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil tabel diatas total tanggapan responden mengenai variabel kompensasi yakni sebesar 72,53%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (61%-80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi pada PT. Anugerah Abadi Bersama berada dikategori baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari pada responden mengenai indikator gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator fasilitas dengan pernyataan “Fasilitas yang disediakan perusahaan untuk beribadah sudah sangat layak” yaitu sebesar 87,25%, sedangkan tanggapan responden terendah yaitu sebesar 36,26% terdapat pada indikator gaji dengan pernyataan “Saya merasa gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku”.

4.4.1.2. Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja PT. Anugerah Abadi Bersama

1. Kedisiplinan

Tabel 4.18 Jawaban “saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden orang	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	36	180	39,56
Setuju	4	41	164	45,05
Kurang Setuju	3	14	42	15,38
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		91	386	100
Rata-rata			84,83%	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 41 responden (45,05%), sangat setuju sebanyak 36 responden (39,56%) dan kurang setuju sebanyak 14 responden (15,38%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan perusahaan” karyawan setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.19 Jawaban “saya selalu patuh dan tidak pernah melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden orang	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	35	175	38,46

Setuju	4	42	168	46,15
Kurang Setuju	3	13	39	14,28
Tidak Setuju	2	1	2	2,19
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		91	384	100
Rata-rata			84,39%	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 42 responden (46,15%), sangat setuju sebanyak 35 responden (38,46%), kurang setuju sebanyak 13 responden (14,28%), dan tidak setuju sebanyak 1 responden (2,19%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “saya selalu patuh dan tidak pernah melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan” karyawan setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada karyawan yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.20 Jawaban “saya selalu berusaha menaati standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden orang	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	41	205	45,05
Setuju	4	42	168	46,15
Kurang Setuju	3	8	24	8,79
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		91	397	100
Rata-rata			87,25%	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 42 responden (46,15%), sangat setuju sebanyak 41 responden (45,05%), dan kurang setuju sebanyak 8 responden (8,79 Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “saya selalu berusaha menaati standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan” karyawan setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada karyawan yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

2. Moral Kerja

Tabel 4.21 Jawaban “saya merasa senang dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden orang	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	30	150	32,96
Setuju	4	43	172	47,25
Kurang Setuju	3	16	48	17,58
Tidak Setuju	2	2	4	2,19
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		91	374	100
Rata-rata			82,19%	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 43 responden (47,25%), sangat setuju sebanyak 30 responden (32,96%), kurang setuju sebanyak 16 responden (17,58%), dan tidak setuju sebanyak 2 responden (2,19%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “saya merasa senang dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan” karyawan setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada karyawan yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.22 Jawaban “saya selalu bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden orang	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	31	155	34,06
Setuju	4	40	160	43,95
Kurang Setuju	3	19	57	20,87
Tidak Setuju	2	1	2	1,09
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		91	374	100
Rata-rata			82,19%	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 40 responden (43,95%), sangat setuju sebanyak 30 responden (34,06%), kurang setuju sebanyak 19 responden (20,87%), dan tidak setuju sebanyak 1 responden (1,09%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “saya selalu

bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan” karyawan setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada karyawan yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.23 Jawaban “Dalam bekerja saya merasakan ketulusan yang sangat tinggi pada saat melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden orang	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	32	160	35,16
Setuju	4	38	152	41,75
Kurang Setuju	3	19	57	20,87
Tidak Setuju	2	2	4	2,19
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		91	373	100
Rata-rata			81,97%	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 38 responden (41,75%), sangat setuju sebanyak 32 responden (35,16%), kurang setuju sebanyak 19 responden (20,87%), dan tidak setuju sebanyak 2 responden (2,19%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Dalam bekerja saya merasakan ketulusan yang sangat tinggi pada saat melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan” karyawan setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada karyawan yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

3. Turnover Kecil

Tabel 4.24 Jawaban “saya merasakan kepuasan dalam bekerja karena gaji yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan saya”

Keterangan	Skor	Jumlah responden orang	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	1	4	1,09
Kurang Setuju	3	10	30	10,98
Tidak Setuju	2	42	84	46,15
Sangat Tidak Setuju	1	38	38	41,75
Jumlah		91	156	100
Rata-rata			34,28%	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah tidak setuju yaitu sebanyak 42 responden (46,15%), sangat tidak setuju sebanyak 38 responden (41,75%), kurang setuju sebanyak 10 responden (10,98%), dan setuju sebanyak 1 responden (1,09%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “saya merasakan kepuasan dalam bekerja karena gaji yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan saya” karyawan tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.25 Jawaban “saya berniat bertahan diperusahaan karena telah nyaman dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah responden orang	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0		0
Setuju	4	6	24	6,59
Kurang Setuju	3	27	81	29,67
Tidak Setuju	2	41	82	45,05
Sangat Tidak Setuju	1	17	17	18,68
Jumlah		91	204	100
Rata-rata			44,83%	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah tidak setuju yaitu sebanyak 41 responden (45,05%), kurang setuju sebanyak 27 responden (29,67%), sangat tidak setuju sebanyak 17 responden (18,68%), dan setuju sebanyak 6 responden (6,59%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “saya berniat bertahan diperusahaan karena telah nyaman dalam bekerja” karyawan tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.26 Jawaban “saya merasakan keinginan untuk selalu hadir dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah responden orang	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	4	16	4,39
Kurang Setuju	3	34	102	37,36
Tidak Setuju	2	39	78	42,85
Sangat Tidak Setuju	1	14	14	15,38
Jumlah		91	210	100
Rata-rata			46,16%	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah tidak setuju yaitu sebanyak 39 responden (42,85%), kurang setuju sebanyak 34 responden (37,36%), sangat tidak setuju sebanyak 14 responden (15,38%), dan setuju sebanyak 4 responden (4,39%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “saya merasakan keinginan untuk selalu hadir dalam bekerja” karyawan tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.27 Hasil rata-rata Tanggapan Responden Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan/Pernyataan	Rata-rata per item	Rata-rata per indikator
KEDISIPLINAN			
1	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan	84,83%	
2	Saya selalu patuh dan tidak pernah melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan	84,39%	85,49%
3	Saya selalu berusaha menaati standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan	87,25%	
MORAL KERJA			
1	Saya merasa senang dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan	82,19%	
2	Saya selalu bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan	82,19%	82,11%
3	Dalam bekerja saya merasakan ketulusan yang sangat tinggi pada saat melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan	81,97%	
TURNOVER			
1	Saya merasakan kepuasan dalam bekerja karena gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban pekerjaan saya	34,28%	
2	Saya berniat untuk bertahan di perusahaan karena telah nyaman dalam bekerja	44,83%	41,76
3	Saya merasakan keinginan untuk selalu hadir dalam bekerja	46,16%	
Rata-rata		69,79%	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil tabel diatas total tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja yakni sebesar 69,79%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (61%-80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada PT. Anugerah Abadi Bersama berada dikategori baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari pada responden mengenai indikator kedisiplinan, moral kerja dan turnover kecil. nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator kedisiplinan dengan pernyataan “Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan” yaitu sebesar 84,83% sedangkan tanggapan responden terendah yaitu sebesar 34,28% terdapat pada indikator turnover kecil dengan pernyataan “Saya merasakan kepuasan dalam bekerja karena gaji yang

diberikan perusahaan sesuai dengan beban pekerjaan saya”.

4.4.1.3. Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan PT. Anugerah Abadi Bersama

1. Kualitas

Tabel 4.28 Jawaban “Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden orang	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	29	145	31,86
Setuju	4	42	168	46,15
Kurang Setuju	3	17	51	18,68
Tidak Setuju	2	3	6	3,29
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		91	370	100
Rata-rata			81,31%	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 42 responden (46,15%), sangat setuju sebanyak 29 responden (31,86%), kurang setuju sebanyak 17 responden (18,68%), dan tidak setuju sebanyak 3 responden (3,29%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan” atasan atau pimpinan bagian produksi setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada atasan atau pimpinan bagian produksi yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.29 Jawaban “karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti untuk menghasilkan hasil produksi yang sesuai dengan standar produksi”

Keterangan	Skor	Jumlah responden orang	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	29,67
Setuju	4	43	172	47,25
Kurang Setuju	3	20	60	21,97
Tidak Setuju	2	1	2	1,09
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		91	369	100
Rata-rata			81,09%	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 43 responden (47,25%), sangat setuju sebanyak 27 responden (29,67%), kurang setuju sebanyak 20 responden (21,97%), dan tidak setuju sebanyak 1 responden (1,09%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti untuk menghasilkan hasil produksi yang sesuai dengan standar produksi” atasan atau pimpinan bagian produksi setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada atasan atau pimpinan bagian produksi yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.30 Jawaban “Karyawan selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden orang	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	30	150	32,96
Setuju	4	42	168	46,15
Kurang Setuju	3	18	54	19,78
Tidak Setuju	2	1	2	1,09
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		91	374	100
Rata-rata			82,19%	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 42 responden (46,15%), sangat setuju sebanyak 30 responden (32,90%), kurang setuju sebanyak 18 responden (19,78%), dan tidak setuju sebanyak 1 responden (1,09%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Karyawan selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan” atasan atau pimpinan bagian produksi setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada atasan atau pimpinan bagian produksi yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

2. Kuantitas

Tabel 4.31 Jawaban “Karyawan selalu bersedia dalam meningkatkan produktivitas kerja untuk mencapai target produksi”

Keterangan	Skor	Jumlah responden orang	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	29	145	31,86
Setuju	4	25	100	27,47
Kurang Setuju	3	20	60	21,97
Tidak Setuju	2	17	34	18,68

Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		91	339	100
Rata-rata			74,50%	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah sangat setuju yaitu sebanyak 29 responden (31,86%), setuju sebanyak 25 responden (27,47%), kurang setuju sebanyak 20 responden (21,97%), dan tidak setuju sebanyak 17 responden (18,68%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Karyawan selalu bersedia dalam meningkatkan produktivitas kerja untuk mencapai target produksi” atasan atau pimpinan bagian produksi sangat setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada atasan atau pimpinan bagian produksi yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.32 Jawaban “Karyawan selalu berusaha meningkatkan kemampuan dalam bekerja untuk mencapai target produksi”

Keterangan	Skor	Jumlah responden orang	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	33	165	36,26
Setuju	4	47	188	51,64
Kurang Setuju	3	11	33	12,08
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		91	386	100
Rata-rata			84,83%	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 47 responden (51,64%), sangat setuju sebanyak 33 responden (36,26%), dan kurang setuju sebanyak 11 responden (12,08%), Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Karyawan selalu berusaha meningkatkan kemampuan dalam bekerja untuk mencapai target produksi” atasan atau pimpinan bagian produksi sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.33 Jawaban “Karyawan selalu berusaha meningkatkan kemampuan dalam bekerja untuk mencapai target produksi”

Keterangan	Skor	Jumlah responden orang	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	0	0	0

Kurang Setuju	3	15	45	16,48
Tidak Setuju	2	42	84	46,15
Sangat Tidak Setuju	1	34	34	37,36
Jumlah		91	163	100
Rata-rata			35,82%	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah tidak setuju yaitu sebanyak 42 responden (46,15%), sangat tidak setuju sebanyak 34 responden (37,36%), dan kurang setuju sebanyak 15 responden (16,48%), Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Karyawan selalu mencapai target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan” atasan atau pimpinan bagian produksi tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

3. Pelaksanaan Tugas

Tabel 4.34 Jawaban “Karyawan selalu berhasil memenuhi target jumlah produksi yang telah ditetapkan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden orang	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	0	0	0
Kurang Setuju	3	9	27	9,89
Tidak Setuju	2	42	84	46,15
Sangat Tidak Setuju	1	40	40	43,95
Jumlah		91	151	100
Rata-rata			33,18%	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah tidak setuju yaitu sebanyak 42 responden (46,15%), sangat tidak setuju sebanyak 40 responden (43,95%), dan kurang setuju sebanyak 9 responden (9,89%), Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Karyawan selalu berhasil memenuhi target jumlah produksi yang telah ditetapkan perusahaan” atasan atau pimpinan bagian produksi tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.35 Jawaban “Karyawan selalu berusaha meminimalkan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden orang	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	25,27

Setuju	4	39	156	42,85
Kurang Setuju	3	23	69	25,27
Tidak Setuju	2	6	12	6,59
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		91	352	100
Rata-rata			77,36%	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 39 responden (42,85%), sangat setuju sebanyak 23 responden (25,27%), kurang setuju sebanyak 23 responden (25,27%), dan tidak setuju sebanyak 6 responden (6,59%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Karyawan selalu berusaha meminimalkan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan” atasan atau pimpinan bagian produksi setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada atasan atau pimpinan bagian produksi yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.36 Jawaban “Karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya”

Keterangan	Skor	Jumlah responden orang	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	9	36	9,89
Kurang Setuju	3	25	75	27,47
Tidak Setuju	2	41	82	45,05
Sangat Tidak Setuju	1	16	16	17,58
Jumlah		91	209	100
Rata-rata			45,93%	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah tidak setuju yaitu sebanyak 41 responden (45,05%), kurang setuju sebanyak 25 responden (27,47%), sangat tidak setuju sebanyak 16 responden (17,58%), dan setuju sebanyak 9 responden (9,89%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya” atasan atau pimpinan bagian produksi tidak setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada atasan atau pimpinan bagian produksi yang setuju dengan pernyataan tersebut.

4. Tanggung Jawab

Tabel 4.37 Jawaban “Karyawan selalu bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan oleh perusahaan sampai tugas itu selesai”

Keterangan	Skor	Jumlah responden orang	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	0	0	0
Kurang Setuju	3	6	18	6,59
Tidak Setuju	2	48	96	52,74
Sangat Tidak Setuju	1	37	37	40,65
Jumlah		91	151	100
Rata-rata			33,18%	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah tidak setuju yaitu sebanyak 48 responden (52,74%), sangat tidak setuju sebanyak 37 responden (40,65%), dan kurang setuju sebanyak 6 responden (6,59%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Karyawan selalu bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan oleh perusahaan sampai tugas itu selesai” atasan atau pimpinan bagian produksi tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.38 Jawaban “Karyawan selalu bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan perusahaan dalam mencapai target produksi”

Keterangan	Skor	Jumlah responden orang	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	3	12	3,29
Kurang Setuju	3	15	45	16,48
Tidak Setuju	2	48	96	52,74
Sangat Tidak Setuju	1	25	25	27,47
Jumlah		91	178	100
Rata-rata			39,12%	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah tidak setuju yaitu sebanyak 48 responden (52,74%), sangat tidak setuju sebanyak 25 responden (27,47%), kurang setuju sebanyak 15 responden (16,48%), dan setuju sebanyak 3 responden (3,29%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Karyawan selalu bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan perusahaan dalam mencapai target produksi” atasan atau pimpinan bagian produksi tidak setuju

dengan pernyataan tersebut, namun masih ada atasan atau pimpinan bagian produksi yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.39 Jawaban “Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai menghasilkan hasil produksi yang sesuai dengan standar produksi”

Keterangan	Skor	Jumlah responden orang	Skor total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	18,68
Setuju	4	32	128	35,16
Kurang Setuju	3	20	60	21,97
Tidak Setuju	2	15	30	16,48
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	7,69
Jumlah		91	310	100
Rata-rata			68,13%	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 32 responden (35,16%), kurang setuju sebanyak 20 responden (21,97%), dan sangat setuju sebanyak 17 responden (18,68%), Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai menghasilkan hasil produksi yang sesuai dengan standar produksi” atasan atau pimpinan bagian produksi sangat setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada atasan atau pimpinan bagian produksi yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.40 Hasil rata-rata Tanggapan Responden Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan/Pernyataan	Rata-rata per item	Rata-rata per indikator
KUALITAS			
1	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan	81,31%	
2	Karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti untuk menghasilkan hasil produksi yang sesuai dengan standar produksi	81,09%	81,53
3	Karyawan selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan	82,19%	
KUANTITAS			
1	Karyawan selalu bersedia dalam meningkatkan produktivitas kerja untuk mencapai target produksi	74,50%	
2	Karyawan selalu berusaha meningkatkan kemampuan dalam bekerja untuk mencapai target produksi	84,83%	65,05

3	Karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya	35,82%	
PELAKSANAAN TUGAS			
1	Karyawan selalu berhasil memenuhi target jumlah produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan	33,18%	
2	Karyawan selalu berusaha meminimalkan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan	77,36%	52,16%
3	Karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya	45,93%	
TANGGUNG JAWAB			
1	Karyawan selalu bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan oleh perusahaan sampai tugas itu selesai	33,18%	
2	Karyawan selalu bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan perusahaan dalam mencapai target produksi	39,12%	
3	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai menghasilkan hasil produksi yang sesuai dengan standar produksi	68,13%	46,81
Rata-rata		61,38%	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil tabel diatas total tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja yakni sebesar 61,38%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (61%-80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama berada dikategori baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari pada responden mengenai indikator kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator kuantitas dengan pernyataan “Karyawan selalu berusaha meningkatkan kemampuan dalam bekerja untuk mencapai target produksi” yaitu sebesar 84,83% sedangkan tanggapan responden terendah yaitu sebesar 33,18% terdapat pada indikator tanggung jawab dengan pernyataan “Karyawan selalu bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan perusahaan dalam mencapai target produksi”.

4.5. Analisis Regresi Linear Berganda

Data hasil penelitian ini diolah dengan menggunakan SPSS 23 untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama.

Tabel 4.41 Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.709	2.662	1.393	.167

Kompensasi	.406	.060	.506	6.730	.000
Kepuasan	.489	.090	.409	5.439	.000

Sumber Data : Output SPSS 23, 2022

Sebagaimana yang telah dinyatakan dalam tabel 4.41 Dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = \alpha + \beta 1 X1 + \beta 2 X2 + e$$

Dimana :

(Kinerja) = 3,709 + 0,406 (Kompensasi) + 0,489 (Kepuasan Kerja)

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa :

- Nilai konsta sebesar 3,709 berarti jika variabel kompensasi dan kepuasan kerja sama dengan nol, maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 3,709.
- Nilai koefisien B1 = 0, 406 menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila kompensasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,406 dengan asumsi variabel independent lainnya dianggap konstan.
- Nilai koefisien B2 = 0, 489 menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila kepuasan kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,489 dengan asumsi variabel independent lainnya dianggap konstan.

4.6. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *one sample Kolmogorov-Smirnov test*. Dengan dasar pengambilan keputusan :

- Jika nilai signifikansi > 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal
- Jika nilai signifikansi < 0,05 maka nilai signifikansi tidak berdistribusi normal

Tabel 4.42 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.94964474
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.040
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.108 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber Data : Output SPSS 23, 2022

Sebagaimana yang telah dinyatakan dalam tabel diatas menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,108 > 0,005$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

4.7. Uji Multikolinearitas

Pada uji multikolinearitas dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut :

- a. Jika nilai tolerance $> 0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas
- b. Jika nilai VIF $< 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas

Tabel 4.43 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.709	2.662		1.393	.167		
	Kompensasi	.406	.060	.506	6.730	.000	.715	1.398
	Kepuasan	.489	.090	.409	5.439	.000	.715	1.398

Sumber Data : Outpus SPSS 23, 2022

Berdasarkan yang telah dinyatkan dalam tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance kompensasi yaitu $0,715 > 0,10$ serta nilai VIF $1,398 < 10,00$ dan nilai tolerance kepuasan kerja yaitu sebesar $0,715 > 0,10$ serta nilai VIF $1,398 < 10,00$, jadi hasil dari uji multikolinearitas pada variabel X1 dan X2 tidak terjadi uji multikolinearitas.

4.8. Uji Heterokedastisitas

Pada uji heterokedasitas dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut :

- a. Jika nilai $p \text{ value} \geq 0.05$ maka H0 ditolak, yang artinya tidak terdapat masalah heteroskedasitas.
- b. Jika nilai $p \text{ value} \leq 0.05$ maka H0 diterima, yang artinya terdapat masalah heteroskedasitas.

Tabel 4.44 Hasil Uji Heterokedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.472	1.646		2.717	.008
	Kompensasi	.013	.037	.043	.347	.729
	Kepuasan	-.088	.056	-.196	-1.578	.118

Sumber Data : Output SPSS 23, 2022

Berdasarkan hasil output SPSS yang telah dinyatakan dalam tabel diatas menunjukkan hasil dari uji heteroskedasitas pada variabel X1 dan Y menunjukkan nilai sig $0,729 > 0,05$ dan pada variabel X2 menunjukkan hasil nilai sig $0,118 > 0,05$ yang artinya bahwa variabel yang di uji tidak mengandung heterokedastisitas.

4.9. Uji Autokorelasi

Tabel 4.45 Hasil Uji Auotkorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.803 ^a	.644	.636	2.983	1.961

Sumber Data : Output SPSS 23, 2022

Berdasarkan hasil uji autokorelasi menunjukkan hasil bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,961 dengan nilai $dU = 1,7040$ dan nilai $4 - dU = 2,296$ dengan demikian nilai DW berada ditengah – tengah antara dU dan $4 - dU$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi autokorelasi.

4.10. Uji Hipotesis Signifikan Parsial (Uji t)

Tabel 4.46 Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.709	2.662		1.393	.167
	Kompensasi	.406	.060	.506	6.730	.000
	Kepuasan	.489	.090	.409	5.439	.000

Sumber Data : Output SPSS 23, 2022

1. Variabel kompensasi memiliki t hitung sebesar 6,730 > t tabel 1,987 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel X1 (kompensasi) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja)
2. Variabel kepuasan kerja memiliki t hitung sebesar 5,439 > 1,987 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel X2 (kepuasan kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja)

Adapun kurva Uji hipotesis yakni untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama serta untuk membuktikan apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka perlu dilakukan uji hipotesis, dengan melakukan perbandingan antara t hitung dengan t tabel adalah sebagai berikut :

$$t_h = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

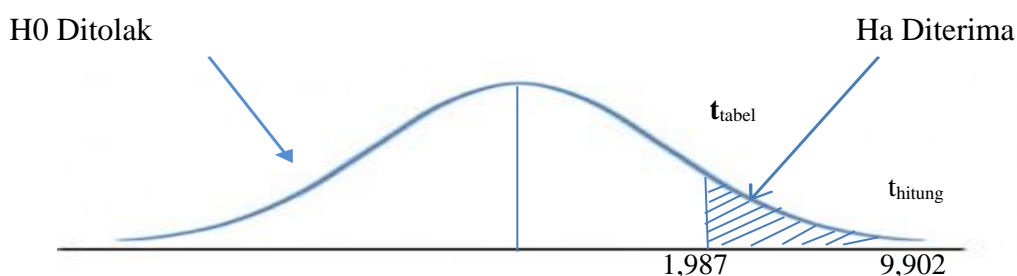
$$t_h = \frac{0,803\sqrt{91-2}}{\sqrt{1-0,644^2}}$$

$$t_h = \frac{0,803\sqrt{89}}{\sqrt{0,585}}$$

$$\frac{7,575}{0,765}$$

$$t_h = 9,902$$

Diketahui t hitung yang didapat adalah 9,902 sedangkan untuk t tabel diperoleh dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$ atau $91-2$, maka dapat diperoleh t-tabel =1,987



Gambar 4.6 Kurva Uji Hipotesis

4.11. Uji Hipotesis Signifikan Simultan (Uji F)

Dasar pengambilan pada uji F dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel :

1. jika nilai F hitung $>$ F tabel maka variabel X1 (kompensasi), X2 (kepuasan kerja) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y (kinerja Karyawan)
2. jika nilai F hitung $<$ F tabel maka variabel X1 (kompensasi), X2 (kepuasan kerja) tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y (kinerja Karyawan).

Berikut ini cara untuk mendapatkan nilai F tabel :

$$F \text{ tabel} = (k; n - k)$$

$$F \text{ tabel} = (2; 91 - 2)$$

$$F \text{ tabel} = (2; 89)$$

$$F \text{ tabel} = (3, 10)$$

Tabel 4.47 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1417.491	2	708.746	79.651	.000 ^b
	Residual	783.036	88	8.898		
	Total	2200.527	90			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Kompensasi

Sumber Data : Output SPSS 23, 2022

Berdasarkan hasil output SPSS diatas menunjukkan hasil nilai F hitung sebesar 79,651, sedangkan nilai F tabel sebesar 3.10. maka dapat disimpulkan bahwa Fhitung 79,651 $>$ F tabel 3.10 yang menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu variabel kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh yang simultan dapat diterima.

4.12. Uji Determinasi

Tabel 4.48 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.644	.636	2.983

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data : Output SPSS 23, 2022

Berdasarkan hasil output yang telah dinyatakan dalam tabel diatas dari hasil koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai $R^2 = 0,644$. Hal ini berarti bahwa variabel dari kinerja karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama dipengaruhi oleh kompensasi dan kepuasan kerja sebesar 64,4% dan sisanya sebesar 34,6% dipengaruhi faktor-faktor lainya yang tidak dimasukan dalam penelitian ini.

4.13. Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian

4.13.1. Kompensasi Pada PT. Anugerah Abadi Bersama

Berdasarkan analisis data pada sub bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kompensasi pada PT. Anugerah Abadi Bersama baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari para responden mengenai indikator gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Nilai rata rata tanggapan responden tertinggi pada indikator fasilitas dengan pernyataan “Fasilitas yang disediakan perusahaan untuk beribadah sudah sangat layak” yaitu sebesar 87,25%, sedangkan tanggapan responden terendah yaitu sebesar 36,26% terdapat pada indikator gaji dengan pernyataan “Saya merasa gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku”.

4.13.2. Kepuasan Kerja Pada PT. Anugerah Abadi Bersama

Berdasarkan analisis data pada sub bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja pada PT. Anugerah Abadi Bersama baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari para responden mengenai indikator Kedisiplinan, Moral kerja dan Turnover Kecil. Nilai rata rata tanggapan responden tertinggi pada indikator tertinggi pada indikator kedisiplinan dengan pernyataan “Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan” yaitu sebesar 84,83%, sedangkan tanggapan responden terendah yaitu sebesar 34,28% terdapat pada indikator turnover kecil dengan pernyataan “Saya merasakan kepuasan dalam bekerja karena gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban pekerjaan saya”.

4.13.3. Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama

Berdasarkan analisis data pada sub bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari para responden mengenai indikator Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan Tugas, dan Tanggung Jawab. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator kuantitas dengan pernyataan “Karyawan selalu berusaha meningkatkan kemampuan dalam bekerja untuk mencapai target produksi” yaitu sebesar 84,83% sedangkan tanggapan responden terendah yaitu sebesar 33,12% terdapat pada indikator tanggung jawab dengan pernyataan “Karyawan selalu bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan perusahaan dalam mencapai target produksi”.

4.13.4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Abadi Bersama

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan dan bertanda positif. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung Variabel kompensasi (X_1) sebesar 6,730 yang lebih besar dari t tabel yakni sebesar 1,987 atau $t_{hitung} 6,730 > 1,987 t_{tabel}$ itu artinya H_0 ditolak dan H_a diterima dan dari nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, serta nilai koefisien determinasi $R (r^2)$ yaitu sebesar $= 0,644$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel X_1 (kompensasi) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi yang layak baik dari segi gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Anugerah Abadi Bersama.

4.13.5. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Anugerah Abadi Bersama

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan dan bertanda positif. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung Variabel kompensasi (X1) sebesar 5,439 yang lebih besar dari t tabel yakni sebesar 1,987 atau $t_{hitung} 5,439 > 1,987 t_{tabel}$ itu artinya H_0 ditolak dan H_a diterima dan dari nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, serta nilai koefisien determinasi $R (r^2)$ yaitu sebesar $= 0,644$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatkan kepuasan kerja pada PT. Anugerah Abadi Bersama melalui indikator kedisiplinan, moral kerja dan turnover kecil dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga hasil ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Anugerah Abadi Bersama.

4.13.6. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis didapatkan nilai f hitung sebesar 79,651 yang lebih besar dari f tabel yakni sebesar 3,10 atau $f_{hitung} 79,651 > 3,10 f_{tabel}$, Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatkan kepuasan kerja pada PT. Anugerah Abadi Bersama melalui indikator kedisiplinan, moral kerja dan turnover kecil dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga hasil ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Anugerah Abadi Bersama.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji signifikan parsial (uji t) yang menunjukkan nilai t hitung Variabel kompensasi (X1) sebesar 6,730 yang lebih besar dari t tabel yakni sebesar 1,987 atau $t_{hitung} 6,730 > 1,987 t_{tabel}$ dan dari nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, itu artinya H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji signifikan parsial (uji t) yang menunjukkan nilai t hitung Variabel kompensasi (X1) sebesar 5,439 yang lebih besar dari t tabel yakni sebesar 1,987 atau $t_{hitung} 5,439 > 1,987 t_{tabel}$ dan dari nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, itu artinya H_0 ditolak dan H_a diterima
3. Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama yang dibuktikan dengan hasil uji signifikan simultan (uji f) yang mendapatkan nilai nilai f hitung sebesar 79,651 yang lebih besar dari f tabel yakni sebesar 3,10 atau $f_{hitung} 79,651 > 3,10 f_{tabel}$, serta berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan $R^2 = 0,644$ hal ini berarti bahwa variasi dari kinerja karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama dipengaruhi oleh kompensasi dan kepuasan kerja sebesar 64,4% dan sisanya sebesar 33,6 dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis akan memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Dalam kompensasi pada indikator gaji masih ada kelemahan sehingga mendapatkan skor terendah sebesar 53,18%. Saran yang dapat diberikan adalah perusahaan harus memberikan gaji tepat waktu dan memberikan besaran gaji yang sesuai dengan peraturan pemerintah (UMK), agar kedepannya kinerja karyawan semakin baik
2. Dalam kepuasan kerja pada indikator turnover kecil masih ada kelemahan sehingga mendapatkan skor terendah sebesar 41,76%. Saran yang dapat diberikan adalah perusahaan harus meningkatkan kenyamanan dalam bekerja, agar kedepannya kinerja karyawan semakin baik
3. Dalam kinerja karyawan pada indikator tanggung jawab masih ada kelemahan sehingga mendapatkan skor terendah sebesar 46,81%. Saran yang dapat diberikan adalah perusahaan perlu mengawasi dan meningkatkan tanggung jawab karyawan terutama pada pencapaian target produksi, agar kedepannya kinerja karyawan semakin baik.
4. Berdasarkan hasil uji determinasi kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai nilai kontribusi sebesar 64,4% dan nilai kontribusi sebesar 35,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya selain kompensasi dan kepuasan kerja. Karena keterbatasan waktu dan biaya, penelitian ini hanya terbatas pada variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain selain variabel yang ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish
- Basuki, Agus Tri dan Nano Prawoto. 2016. *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi Dan Bisnis Edisi 1*. Cetakan ke-2. Jakarta: Rajawali Pers
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kasmir, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Khair. H,2017. *Manajemen Kompensasi*. Medan. CV: Madenatera
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinaga Onita Sari, dkk. 2020. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis
- Sisca, dkk. 2020. *Teori- teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis
- Sitinjak Wahyunita, dkk. 2021. *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. Bandung: Media Sains Indonesia
- Sudiro, Ahmad. 2018. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Bumi aksara
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung:Alfabeta
- Sumardjo, M., Sumardjo, M., & Priansa, D.J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani Ni Kadek., dan John FoEh. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bali: Nilacakra
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240
- Yanti, Novi. 2022. *Manajemen Kinerja (Konsep, Teori, dan Penerapannya)*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Zulfikar. 2016. *Pengantar Pasar Modal Dengan Pendekatan Statistik Edisi Pertama*, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Gramedia

JURNAL

- Karyono, K. (2021). KINERJA KARYAWAN: KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA PT. HARROSA DARMA NUSANTARA. *MEDIA BINA ILMIAH*, 16(4), 6705-6712. Tersedia di <http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI/article/view/1347/pdf>. [Diakses pada 23 Februari 2022]
- Kurnia, N. P. H., & Syarifuddin, D. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Angkasa Pura Ii Cabang Husein Sastranegara. *eProceedings of Management*, 8(3). Tersedia di <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/14960/14864>. [Diakses pada 12 Maret 2022]
- Kusuma, R. (2021). *PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. Lucky Mitra Abadi Malang* (Doctoral dissertation, STIE Malangkececwara). Tersedia di <http://repository.stie-mce.ac.id/1492/>. [Diakses pada 23 Februari 2022]
- MAS' ADAH, S. I. T. I., & ICHSAN, R. M. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KERJA PADA PT PRATAMA ABADI INDUSTRI JX. SUKABUMI (Studi Kasus Pada Divisi Produksi Bagian Cementing Cell 19): Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 87-111. Tersedia di <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/134>. [Diakses 12 Maret 2022]
- Suryani, N. L., & Hastono, H. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Agung Persada Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 322-332. Tersedia di <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/download/4870/3539>. [Diakses pada 12 Maret 2022]
- Theodore, A., & Lilyana, B. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 3(1), 1-13. Tersedia di <https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/JurnalBisnis/article/view/717/464>. [Diakses 27 Februari 2022]

Toni, T. (2021). *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Winsen Kencana Perkasa* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen). Tersedia di <http://repository.upbatam.ac.id/1119/>. [Diakses pada 25 Februari 2022]

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Andrean Pratama
Alamat : Perum Tigaraksa Blok Ai 1 E2 No 3, RT
004/RW 003 , Desa Margasari, Kec.
Tigaraksa, Kab. Tangerang
Tempat Tanggal Lahir : Sukabumi, 17 Juli 1999
Umur : 23 Tahun
Agama : Islam
Pendidikan
• SD : SDN Nagrak
• SMP : SMP/IP Insan Robbani
• SMA : SMAN 4 Kab. Tangerang
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 3 Oktober 2022
Peneliti

(Andrean Pratama)

LAMPIRAN

Lampiran 1

**PT. ANUGERAH ABADI BERSAMA**

PT. Anugerah Abadi Bersama Jl. Kp. Baru Rt 03 Rw 08 Desa Wanaherang Kec. Gn. Putri Kab. Bogor 16965

HRD/004/XI/2022

Bogor, 03 November 2021

Lamp : -

Hal : Riset Penelitian

Kepada Yth :

Universitas Pakuan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Di Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya surat permohonan melakukan riset dan penelitian di tempat kami yang diajukan oleh mahasiswa atas nama :

Nama : Andean Pratama

Nim : 021118109

Prodi : Manajemen S1

Dengan ini kami menyampaikan selaku manajemen PT. Anugerah Abadi Bersama telah memberikan ijin kepada mahasiswa tersebut diatas untuk melakukan kegiatan pengambilan data untuk keperluan penelitian dan kegiatan-kegiatan lainnya yang berhubungan dengan kegiatan tersebut diatas yang dilaksanakan mulai tanggal 01 Oktober 2021 s/d 30 Oktober 2021.

Demikian Surat Balasan ini di buat untuk di pergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat Kami

Rita Amelia Putri
HR-Manager



Lampiran 2. Kuesioner

PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah dengan teliti setiap pertanyaan dan berikan jawaban yang benar dan jujur dari setiap pernyataan tanpa ada yang terlewatkan
2. Silahkan beri tanda Ceklis (\surd) pada kolom yang merupakan jawaban yang mewakili anda. Semakin ke kanan atau semakin besar angka jawaban yang anda pilih menunjukkan semakin setuju dengan pernyataan yang diberikan
3. Untuk kuesioner kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) di isi oleh karyawan pada bagian produksi
4. Untuk kuesioner kinerja karyawan (Y) di isi oleh pimpinan atau atasan bagian produksi

IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama :
- b. Usia : 18 – 20 Tahun 21 – 25 Tahun
 26 – 30 Tahun \geq 30 Tahun
- c. Jenis Kelamin : Laki – Laki Perempuan
- d. Pendidikan Terakhir : SMA/SMK/Sederajat Diploma (D3)
 Strata 1 (Sarjana)
- e. Lama Bekerja : 1 – 5 Tahun 6 – 10 Tahun
 \geq 10 Tahun

KUESIONER KOMPENSASI

(Untuk diisi oleh karyawan)

Pertanyaan	Nilai				
	1	2	3	4	5
KOMPENSASI (X1)					
Gaji					
Saya merasa perusahaan telah memberikan gaji sesuai dengan pekerjaan saya					
Gaji yang diberikan perusahaan selalu tepat waktu					
Saya merasa gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku					
Insentif					
Saya merasa insentif yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan pekerjaan saya					
Insentif yang diberikan perusahaan memotivasi saya dalam mencapai tujuan perusahaan					
Perusahaan telah memberikan insentif secara adil dan merata kepada seluruh karyawan					
Tunjangan					
Tunjangan yang saya terima sudah sesuai dengan harapan					
Tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan sudah memenuhi kebutuhan saya					
Perusahaan telah memberikan tunjangan hari raya yang cukup memadai disetiap tahunnya					
Fasilitas					
Saya merasa fasilitas yang telah diberikan perusahaan dalam menunjang pekerjaan sudah sangat layak					
Saya merasa perusahaan telah memenuhi penyediaan alat keselamatan untuk saya					
Fasilitas yang disediakan perusahaan untuk beribadah sudah sangat layak					

KUESIONER KEPUASAN KERJA
(Untuk diisi oleh karyawan)

No	Pertanyaan	Nilai				
		1	2	3	4	5
	KEPUASAN KERJA (X2)					
A	Kedisiplinan					
1	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan					
2	Saya selalu patuh dan tidak pernah melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
3	Saya selalu berusaha menaati standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan					
B	Moral Kerja					
1	Saya merasa senang dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan					
2	Saya selalu bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan					
3	Dalam bekerja saya merasakan ketulusan yang sangat tinggi pada saat melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan					
C	Turnover Kecil					
1	Saya merasakan kepuasan dalam bekerja karena gaji yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan saya					
2	Saya berniat untuk bertahan di perusahaan karena telah nyaman dalam bekerja					
3	Saya merasakan keinginan untuk selalu hadir dalam bekerja					

KUESIONER KINERJA KARYAWAN
(Untuk diisi oleh pimpinan atau atasan)

No	Pertanyaan	Nilai				
		1	2	3	4	5
	KINERJA KARYAWAN (Y)					
A	Kualitas					
1	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
2	Karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti untuk menghasilkan hasil produksi yang sesuai dengan standar produksi					
3	Karyawan selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan					
B	Kuantitas					
1	Karyawan selalu bersedia dalam meningkatkan produktivitas kerja untuk mencapai target produksi					
2	Karyawan selalu berusaha meningkatkan kemampuan dalam bekerja untuk mencapai target produksi					
3	Karyawan selalu mencapai target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
C	Pelaksanaan Tugas					
1	Karyawan selalu berhasil memenuhi target jumlah produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
2	Karyawan selalu berusaha meminimalkan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan					
3	Karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya					
D	Tanggung Jawab					
1	Karyawan selalu bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan oleh perusahaan sampai tugas itu selesai					
2	Karyawan selalu bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan perusahaan dalam mencapai					

	target produksi					
3	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai menghasilkan hasil produksi yang sesuai dengan standar produksi					

Lampiran 3 Jawaban responden variabel kompensasi

Responden	KOMPENSASI (X1)												Total (X1)
	Gaji			Insentif			Tunjangan			Fasilitas			
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
1	2	5	2	4	5	4	3	4	5	4	4	5	47
2	2	2	3	4	5	5	3	3	4	5	4	5	45
3	2	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	48
4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	5	41
5	2	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	41
6	2	5	2	4	5	4	4	3	3	3	5	5	45
7	2	5	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	41
8	1	4	1	3	5	4	2	4	3	3	3	5	38
9	1	4	2	3	4	4	3	4	4	4	5	4	42
10	2	5	1	4	5	3	4	5	3	3	4	5	44
11	1	4	1	5	3	5	5	5	5	5	5	4	48
12	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	53
13	1	5	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	42
14	3	4	2	5	4	5	5	3	3	5	5	3	47
15	1	4	1	3	3	3	4	5	4	5	5	5	43
16	2	5	2	4	4	4	5	3	3	3	4	5	44
17	1	4	1	4	4	4	5	5	5	4	5	5	47
18	2	5	2	5	5	5	3	4	4	5	4	4	48
19	2	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	48
20	2	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	53
21	2	4	1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	36
22	2	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	46
23	1	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	38
24	3	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	51
25	1	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	32
26	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	45
27	2	4	2	3	5	3	3	4	4	5	5	3	43
28	3	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	5	44
29	1	5	2	5	3	4	3	4	3	5	4	3	42
30	1	5	2	4	5	4	4	5	5	4	5	3	47
31	1	5	3	5	4	3	3	5	5	4	5	4	47
32	1	4	2	5	4	5	3	4	5	4	4	5	46
33	3	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	53
34	1	3	1	3	4	3	3	3	2	2	3	3	31
35	2	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	41
36	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56
37	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
38	1	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	31
39	1	3	1	3	4	3	3	2	2	3	3	3	31

40	2	4	2	4	5	4	4	3	3	4	4	5	44
41	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	53
42	3	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	50
43	1	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	37
44	2	4	1	3	2	2	2	2	3	2	2	4	29
45	1	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	5	42
46	2	4	1	3	3	3	3	2	4	3	3	4	35
47	3	5	1	5	5	4	5	4	5	5	5	4	51
48	1	4	1	3	3	3	2	4	4	2	4	5	36
49	2	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	39
50	3	5	3	3	5	5	3	3	3	3	3	4	43
51	1	3	1	4	4	3	2	3	2	3	3	4	33
52	2	4	2	4	5	4	3	3	3	4	4	5	43
53	3	5	1	5	4	5	3	3	3	3	3	4	42
54	1	5	1	3	4	2	2	2	2	3	4	5	34
55	2	4	2	4	5	3	3	3	3	4	4	4	41
56	1	4	1	3	4	4	4	4	4	5	5	4	43
57	1	4	1	2	5	2	2	2	2	2	2	4	29
58	2	5	2	3	5	3	3	3	3	3	3	5	40
59	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
60	1	4	1	3	4	3	3	2	3	3	3	4	34
61	2	5	2	4	5	4	3	3	3	4	4	5	44
62	3	4	1	5	4	3	4	4	3	5	3	4	43
63	1	4	1	3	4	3	3	3	3	3	4	5	37
64	3	4	1	3	4	3	3	3	4	3	4	5	40
65	2	5	2	4	5	4	4	4	4	4	4	5	47
66	1	4	1	3	4	3	3	3	3	4	4	4	37
67	2	5	2	4	5	4	4	4	4	5	5	5	49
68	3	4	1	3	4	5	3	3	3	4	4	4	41
69	2	4	1	3	4	3	3	4	3	3	3	4	37
70	2	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	5	46
71	2	4	5	3	4	3	3	4	3	3	3	4	41
72	2	5	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	47
73	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
74	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
75	2	5	2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	52
76	2	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	45
77	2	5	2	5	5	5	4	4	4	5	5	5	51
78	1	4	1	4	4	5	4	5	4	4	4	4	44
79	2	5	2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	52
80	2	5	2	5	4	5	4	5	4	5	5	5	51
81	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
82	1	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	51
83	2	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	53

84	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
85	1	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	51
86	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42
87	2	5	2	4	4	4	5	5	5	5	4	5	50
88	1	5	1	4	4	5	5	5	4	4	4	5	47
89	1	4	1	4	4	4	5	5	5	5	5	4	47
90	1	4	1	5	5	4	5	5	4	4	5	5	48
91	1	5	2	5	5	5	4	4	4	5	4	5	49

Lampiran 4 Jawaban responden variabel kepuasan kerja

Responden	KEPUASAN KERJA (X2)									Total (X2)
	Kedisiplinan			Moral Kerja			Turnover Kecil			
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
1	5	4	4	3	3	3	2	2	3	29
2	4	5	5	3	3	4	1	2	3	30
3	4	5	5	2	4	4	3	3	2	32
4	5	5	4	3	3	3	2	2	3	30
5	4	4	4	4	3	3	2	2	3	29
6	5	5	5	3	4	5	2	3	2	34
7	4	4	4	4	4	3	2	3	3	31
8	5	5	5	3	3	5	2	3	3	34
9	3	3	3	4	4	5	1	1	1	25
10	5	5	4	5	5	4	3	2	3	36
11	3	4	4	4	5	4	1	2	2	29
12	4	3	4	5	5	3	1	2	2	29
13	5	4	4	4	4	4	1	1	1	28
14	3	4	5	5	5	5	2	3	2	34
15	4	4	4	4	4	5	1	3	3	32
16	5	5	5	3	3	3	2	2	2	30
17	5	3	4	5	4	4	1	2	2	30
18	4	4	5	4	3	3	2	3	3	31
19	3	3	4	4	4	4	1	2	2	27
20	5	4	5	3	3	3	2	3	3	31
21	3	3	3	3	3	3	1	1	1	21
22	4	5	5	5	2	2	2	3	3	31
23	3	3	4	3	3	3	1	1	1	22
24	4	4	5	4	5	5	2	3	3	35
25	4	4	3	4	3	3	1	2	2	26
26	3	3	4	5	5	5	3	3	3	34
27	3	3	4	4	4	5	1	2	2	28
28	5	5	5	5	5	4	2	3	3	37
29	4	5	5	4	5	4	2	3	3	35
30	5	4	5	3	4	3	1	2	2	29
31	4	4	5	3	3	3	2	2	3	29
32	4	5	4	4	3	4	1	2	3	30
33	5	4	5	5	4	5	3	3	3	37
34	3	2	3	3	3	3	1	1	1	20
35	4	3	4	4	4	4	2	2	2	29
36	5	4	4	5	5	5	3	4	4	39
37	4	5	5	4	4	4	2	3	3	34
38	3	4	5	3	3	3	1	3	2	27
39	4	3	3	2	3	2	1	2	2	22

40	4	4	4	3	4	3	2	3	3	30
41	5	5	5	4	5	4	3	4	4	39
42	5	5	5	5	5	5	3	3	3	39
43	3	4	4	4	4	4	2	2	1	28
44	3	3	3	3	3	3	1	1	2	22
45	5	5	5	4	4	4	2	3	3	35
46	5	4	4	4	3	3	4	2	2	31
47	4	4	4	5	5	5	3	2	4	36
48	5	4	5	5	5	4	1	2	2	33
49	4	4	4	4	4	4	2	3	3	32
50	4	5	4	4	4	4	3	4	2	34
51	4	4	4	4	4	4	1	2	2	29
52	5	5	5	4	5	4	2	3	3	36
53	4	4	4	5	4	5	1	4	4	35
54	5	4	4	5	4	4	2	3	2	33
55	4	5	5	4	5	5	2	3	3	36
56	4	4	5	4	4	4	1	2	2	30
57	5	5	4	4	4	4	2	2	2	32
58	5	5	5	5	5	5	2	3	3	38
59	4	3	3	4	4	4	1	4	2	29
60	5	4	4	4	4	4	2	2	3	32
61	4	5	5	5	5	5	2	2	3	36
62	4	5	4	4	4	4	1	2	3	31
63	4	4	4	4	4	4	1	2	3	30
64	3	3	5	3	3	3	1	2	3	26
65	3	4	4	4	4	4	2	3	3	31
66	4	4	4	4	5	5	1	3	3	33
67	5	5	5	5	5	5	2	2	2	36
68	4	4	4	4	4	4	2	2	2	30
69	4	4	4	4	4	4	1	2	2	29
70	5	5	5	5	5	5	2	3	3	38
71	4	4	4	4	4	4	1	2	2	29
72	5	5	5	5	5	5	2	2	2	36
73	5	4	4	4	4	4	2	2	2	31
74	4	4	4	4	4	4	2	2	2	30
75	5	5	5	5	5	5	2	2	2	36
76	4	4	4	4	4	4	2	2	2	30
77	5	5	5	5	5	5	2	4	2	38
78	4	4	4	4	4	4	1	1	1	27
79	5	5	5	5	5	5	2	2	2	36
80	5	5	5	5	5	5	2	1	2	35
81	4	4	4	4	4	4	1	1	1	27
82	5	5	5	5	5	5	1	1	1	33
83	5	5	5	5	5	5	2	2	2	36

84	5	5	5	5	5	5	2	1	1	34
85	5	5	5	5	5	5	1	2	2	35
86	4	4	4	4	4	4	1	1	2	28
87	5	5	4	4	4	5	3	1	1	32
88	4	4	5	4	5	4	1	1	1	29
89	4	4	5	5	4	5	1	1	1	30
90	4	4	5	5	4	5	1	1	2	31
91	4	5	3	5	5	5	1	1	1	30

Lampiran 5 Jawaban responden variabel kinerja karyawan

Responden	KINERJA KARYAWAN (Y)												Total (Y)
	Kualitas Kerja			Kuantitas Kerja			Pelaksanaan Tugas			Tanggung Jawab			
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
1	4	4	4	3	5	2	2	3	4	2	2	4	39
2	5	5	4	3	3	3	2	3	3	1	3	4	39
3	4	5	5	2	4	2	2	4	2	1	3	4	38
4	5	4	4	3	5	2	2	4	3	3	2	3	40
5	3	3	4	4	4	2	2	4	3	1	3	3	36
6	2	4	3	5	5	3	2	5	2	2	2	4	39
7	3	4	4	2	3	2	2	4	3	2	3	4	36
8	3	3	3	3	5	2	3	3	3	1	2	3	34
9	4	3	3	3	3	1	1	3	3	2	1	2	29
10	5	5	5	5	5	2	1	5	2	1	1	3	40
11	4	4	3	2	4	2	2	3	3	2	2	3	34
12	5	3	3	3	5	3	1	4	2	2	1	4	36
13	4	4	4	5	4	1	2	4	3	1	1	2	35
14	5	5	4	3	4	3	1	3	2	2	2	3	37
15	4	4	4	3	5	1	1	4	2	1	1	2	32
16	5	5	5	2	4	3	2	5	1	2	2	2	38
17	4	4	5	5	3	1	1	3	2	2	1	3	34
18	5	3	3	4	4	2	2	4	3	1	2	4	37
19	4	4	3	2	3	1	1	5	1	2	2	1	29
20	5	5	5	3	4	2	3	2	4	1	3	5	42
21	3	3	3	3	4	1	1	3	2	2	2	2	29
22	4	4	4	5	5	3	2	4	3	2	3	4	43
23	3	3	3	2	4	2	1	3	2	1	2	1	27
24	4	4	4	5	4	3	2	4	3	2	3	3	41
25	3	3	4	2	5	1	2	3	3	2	3	3	34
26	4	4	5	3	4	3	3	4	2	1	4	5	42
27	3	3	5	5	5	2	2	3	2	2	2	2	36
28	4	4	3	2	4	3	3	4	3	1	4	4	39
29	4	5	4	5	4	2	1	4	3	1	2	4	39
30	5	4	4	4	5	3	2	5	2	2	4	3	43
31	4	4	5	2	4	2	2	4	2	2	2	4	37
32	5	4	4	5	3	1	2	5	2	1	2	3	37
33	5	5	5	4	5	3	3	4	4	2	3	2	45
34	3	3	3	3	4	2	1	2	2	2	1	1	27
35	4	4	4	5	3	2	2	3	3	1	2	5	38
36	5	5	5	4	4	3	3	4	4	2	3	5	47
37	4	4	4	2	5	2	2	3	3	1	2	2	34
38	3	3	3	5	4	1	1	2	2	2	1	1	28

39	3	3	3	4	3	1	1	2	2	1	1	2	26
40	4	4	4	2	4	2	2	3	3	1	2	3	34
41	5	5	5	5	5	3	3	4	4	2	3	4	48
42	5	5	5	2	4	3	3	4	4	2	3	4	44
43	4	4	4	5	3	2	1	3	2	1	1	2	32
44	3	3	3	3	4	1	2	2	3	2	2	3	31
45	3	4	4	4	5	2	2	4	3	2	2	5	40
46	2	3	3	2	4	1	1	3	2	1	1	1	24
47	4	5	5	5	3	3	3	5	4	2	3	2	44
48	2	2	2	4	4	1	1	3	2	2	2	3	28
49	3	3	4	2	5	2	2	5	4	1	3	4	38
50	4	4	4	5	4	1	1	3	3	2	2	3	36
51	3	3	3	5	3	1	1	3	2	1	1	1	27
52	4	4	4	4	4	2	2	4	3	1	2	5	39
53	5	5	5	5	4	1	1	3	4	3	1	2	39
54	4	3	3	3	5	1	1	3	2	1	2	2	30
55	3	4	4	4	4	2	2	4	3	2	3	3	38
56	3	3	3	5	4	1	1	5	2	1	2	4	34
57	3	3	4	4	4	1	1	4	2	2	2	1	31
58	4	4	4	3	5	2	2	4	3	1	1	5	38
59	5	5	5	5	4	1	1	5	2	2	2	4	41
60	4	4	4	4	4	1	1	5	2	1	2	3	35
61	4	4	5	4	5	2	2	4	3	1	2	3	39
62	5	3	4	2	4	1	1	4	2	2	2	3	33
63	4	4	4	4	4	1	1	3	2	2	2	4	35
64	4	4	4	4	4	1	1	3	2	1	2	4	34
65	4	4	4	5	5	2	2	4	3	3	2	4	42
66	4	4	4	2	4	2	2	4	2	2	2	4	36
67	5	5	5	5	5	2	2	4	2	1	2	4	42
68	4	4	4	3	4	2	2	4	2	2	2	4	37
69	4	4	4	4	5	1	1	4	2	2	2	3	36
70	5	5	5	5	4	2	2	4	2	1	2	4	41
71	4	4	4	4	5	1	1	4	2	2	2	4	37
72	5	5	5	5	4	2	2	5	2	2	2	5	44
73	4	4	4	4	5	2	2	5	2	1	2	5	40
74	4	4	4	3	4	2	2	4	2	2	2	4	37
75	5	5	5	4	5	2	2	5	2	2	2	5	44
76	4	4	4	5	4	2	1	4	1	1	1	2	33
77	5	5	5	5	5	2	2	5	1	2	2	4	43
78	4	4	4	4	4	1	1	4	1	3	1	4	35
79	5	5	5	3	5	1	1	5	2	1	2	5	40
80	5	5	5	4	4	2	1	5	1	2	2	5	41
81	4	4	4	4	5	1	1	4	1	2	1	4	35
82	4	5	5	5	4	1	1	5	2	1	1	4	38

83	5	5	5	5	5	2	2	5	1	2	2	5	44
84	5	5	5	4	4	1	2	4	1	3	1	5	40
85	4	4	5	5	5	1	1	2	1	1	1	5	35
86	4	4	4	4	4	1	1	4	1	2	1	4	34
87	5	5	5	3	5	2	2	5	1	2	1	2	38
88	4	4	4	2	4	1	2	5	1	1	1	4	33
89	5	5	5	3	5	2	1	5	1	3	1	5	41
90	4	5	4	4	4	2	1	4	1	2	2	4	37
91	5	4	5	5	5	2	1	5	1	2	1	5	41

Lampiran 6 Uji Validitas Variabel Kompensasi

	X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7	X1. 8	X1. 9	X1. 10	X1. 11	X1. 12	Total_ X1
X1.1 Pearson Correlation	1	.22 7*	.42 2**	.23 6*	.23 9*	.22 6*	.22 6*	.00 9	.00 9	.135	.063	.122	.365**
Sig. (2- tailed)		.03 1	.00 0	.02 4	.02 3	.03 2	.03 1	.93 3	.92 9	.201	.554	.247	.000
N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.2 Pearson Correlation	.22 7*	1	.18 0	.40 9**	.30 3**	.30 8**	.31 6**	.31 2**	.28 2**	.264 *	.356 **	.418 **	.542**
Sig. (2- tailed)	.03 1		.08 7	.00 0	.00 3	.00 3	.00 2	.00 3	.00 7	.011	.001	.000	.000
N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.3 Pearson Correlation	.42 2**	.18 0	1	.18 1	.29 0**	.14 1	.15 2	.14 4	.14 7	.154	.148	.128	.394**
Sig. (2- tailed)	.00 0	.08 7		.08 6	.00 5	.18 4	.15 1	.17 4	.16 6	.146	.162	.228	.000
N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.4 Pearson Correlation	.23 6*	.40 9**	.18 1	1	.26 0*	.68 6**	.59 4**	.50 3**	.52 9**	.665 **	.521 **	.262 *	.768**
Sig. (2- tailed)	.02 4	.00 0	.08 6		.01 3	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.000	.000	.012	.000
N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.5 Pearson Correlation	.23 9*	.30 3**	.29 0**	.26 0*	1	.35 6**	.26 8*	.24 2*	.16 5	.320 **	.352 **	.354 **	.517**

X2.5	Pearson Correlation	.279**	.335**	.302**	.660**	1	.722**	.182	.132	.036	.666**
	Sig. (2-tailed)	.007	.001	.004	.000		.000	.084	.213	.738	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.6	Pearson Correlation	.232*	.362**	.296**	.613**	.722**	1	.149	.080	.004	.633**
	Sig. (2-tailed)	.027	.000	.004	.000	.000		.159	.451	.969	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.7	Pearson Correlation	.387**	.385**	.257*	.162	.182	.149	1	.422**	.382**	.594**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.014	.125	.084	.159		.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.8	Pearson Correlation	.145	.223*	.250*	.062	.132	.080	.422**	1	.683**	.557**
	Sig. (2-tailed)	.170	.034	.017	.558	.213	.451	.000		.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.9	Pearson Correlation	.165	.231*	.239*	.054	.036	.004	.382**	.683**	1	.516**
	Sig. (2-tailed)	.117	.028	.022	.611	.738	.969	.000	.000		.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Total_X2	Pearson Correlation	.622**	.709**	.627**	.613**	.666**	.633**	.594**	.557**	.516**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Y.7	Pearson Correlation	.171	.265*	.280**	-.162	.117	.638**	1	.115	.548**	-.044	.642**	.280**	.591**
	Sig. (2-tailed)	.105	.011	.007	.126	.271	.000		.277	.000	.677	.000	.007	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y.8	Pearson Correlation	.379**	.436**	.395**	.123	.231*	.207*	.115	1	.268*	.083	.125	.341**	.531**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.244	.027	.049	.277		.010	.434	.236	.001	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y.9	Pearson Correlation	-.060	-.025	-.033	-.076	-.030	.334**	.548**	-.268*	1	-.080	.488**	-.021	.271**
	Sig. (2-tailed)	.572	.813	.755	.477	.781	.001	.000	.010		.449	.000	.843	.009
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y.10	Pearson Correlation	.163	.141	.133	.042	.127	.040	-.044	.083	-.080	1	-.058	.040	.217*
	Sig. (2-tailed)	.123	.184	.209	.696	.231	.707	.677	.434	.449		.587	.704	.039
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y.11	Pearson Correlation	.041	.121	.106	-.200	.022	.562**	.642**	.125	.488**	-.058	1	.204	.469**
	Sig. (2-tailed)	.697	.252	.318	.058	.839	.000	.000	.236	.000	.587		.052	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y.12	Pearson Correlation	.379**	.434**	.420**	.111	.257*	.220*	.280**	.341**	-.021	.040	.204	1	.652**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.295	.014	.036	.007	.001	.843	.704	.052		.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Total_Y	Pearson Correlation	.646**	.739**	.722**	.286**	.359**	.606**	.591**	.531**	.271**	.217*	.469**	.652**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.009	.039	.000	.000	
N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 9 Uji Reabilitas Variabel Kompensasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	91	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	91	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	91	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	91	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Lampiran 10 Uji Reabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	91	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	91	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	91	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	91	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Lampiran 11 Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	91	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	91	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	91	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	91	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Lampiran 13 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.709	2.662		1.393	.167
	Kompensasi	.406	.060	.506	6.730	.000
	Kepuasan	.489	.090	.409	5.439	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 14. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.94964474
Most Extreme Differences	Absolute		.085
	Positive		.040
	Negative		-.085
Test Statistic			.085
Asymp. Sig. (2-tailed)			.108 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 15. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.709	2.662		1.393	.167	
	Kompensasi	.406	.060	.506	6.730	.000	.715 1.398
	Kepuasan	.489	.090	.409	5.439	.000	.715 1.398

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 16. Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.472	1.646		2.717	.008
	Kompensasi	.013	.037	.043	.347	.729
	Kepuasan	-.088	.056	-.196	-1.578	.118

Lampiran 17. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.803 ^a	.644	.636	2.983	1.961

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 18. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.709	2.662		1.393	.167
	Kompensasi	.406	.060	.506	6.730	.000
	Kepuasan	.489	.090	.409	5.439	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 19. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1417.491	2	708.746	79.651	.000 ^b
	Residual	783.036	88	8.898		
	Total	2200.527	90			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Kompensasi

Lampiran 20. Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.644	.636	2.983

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 21. R tabel

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226

Lampiran 22. T tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Lampiran 23. F tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78